

**Новокузнецкий институт (филиал)  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения  
высшего профессионального образования  
«Кемеровский государственный университет»**

На правах рукописи



**ЛАЗАРЕВА ТАТЬЯНА ВИКТОРОВНА**

**ПОДГОТОВКА  
РАБОЧИХ ВЫСОКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ  
В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ РОССИИ**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)

**ДИССЕРТАЦИЯ**  
на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Научный руководитель:  
доктор экономических наук  
профессор Степанов И. Г.

Новокузнецк – 2014

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	4
<b>1 НОВЫЕ РЕАЛИИ И СОЦИАЛЬНО – ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ</b> .....	12
1.1 Сущностные характеристики современного рабочего.....	12
1.2 Факторы, вызывающие недостаток квалифицированных кадров в экономике России.....	41
1.3 Престиж рабочих профессий и меры, направленные на его повышение.....	54
1.4 Совокупность принципов, отражающих новые подходы к подготовке рабочих высокой квалификации.....	59
<b>2 АНАЛИЗ ОПЫТА ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ</b> .....	66
2.1 Подготовка квалифицированных рабочих в России.....	66
2.2 Сравнительный анализ влияния факторов, действующих на состояние национальной рабочей силы в современной России и за рубежом.....	105
<b>3 КОНЦЕПЦИЯ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ ВЫСОКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ ДЛЯ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ И ЕЕ РЕАЛИЗАЦИЯ</b> .....	119
3.1 Концепция подготовки рабочих кадров, обусловленная потребностями современного развития промышленности.....	119
3.2 Развитие территориальной агломерации городов юга Кузбасса как основа подготовки РВК.....	134
3.3 Механизм создания центра (центров) подготовки РВК.....	139

3.4 Профессиональные и количественные характеристики обучаемого контингента центра подготовки РВК.....	155
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	166
<b>СПИСОК ЛИТЕРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ</b> .....	178
<i>ПРИЛОЖЕНИЕ А</i> .....	195
<i>ПРИЛОЖЕНИЕ Б</i> .....	196
<i>ПРИЛОЖЕНИЕ В</i> .....	200
<i>ПРИЛОЖЕНИЕ Г</i> .....	203
<i>ПРИЛОЖЕНИЕ Д</i> .....	205
<i>ПРИЛОЖЕНИЕ Е</i> .....	207

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** В последние годы на российском рынке труда растет спрос на квалифицированных рабочих; низкий квалификационный уровень производственного персонала стал одной из основных причин слабой конкурентоспособности производимых товаров и услуг. Существует ряд серьезных проблем, которые выражаются в нехватке квалифицированных рабочих по отдельным специальностям, несоответствии качества подготовки выпускников системой начального профессионального образования (далее НПО) требованиям работодателей по уровню квалификации, снижении численности подготавливаемых рабочих. Актуальность и новизна исследования обусловлена как недостатками прежней системы подготовки квалифицированных рабочих, так и новыми потребностями промышленности в рабочих высокой квалификации.

Эффективному решению этих проблем в настоящее время противодействует ряд факторов, главным из которых является кризисное состояние системы НПО. Объем финансирования учреждений НПО за счет бюджетных источников является недостаточным; низок уровень инвестиций бизнеса в развитие и укрепление материальной базы училищ; ухудшились условия прохождения производственной практики в связи с сокращением рабочих мест; усложнилась проблема трудоустройства выпускников; необходимы изменения в структуре, содержании, технологии и методиках обучения; низкая заработная плата инженерно-преподавательского состава не способствует высокому качеству образования. Учреждения НПО все в большей степени выполняют социальную функцию по адаптации молодежи, по тем или иным признакам, относящейся к группе риска.

Одним из путей преодоления последствий существующего кадрового дефицита является совершенствование системы управления кадровым обеспечением инвестиционных проектов, включая минимизацию кадровых потребно-

стей за счет применения передовых технологий и оборудования, изменения структуры привлекаемой рабочей силы в пользу высококвалифицированных рабочих кадров. Рабочий высокой квалификации (РВК) имеет конкурентные преимущества на рынке труда по сравнению с рабочими этой же профессии более низкой квалификации. Создание системы качественной профессиональной подготовки РВК в новых современных профессиональных учебных заведениях, отличных от учебных заведений системы НПО, следует рассматривать как необходимость кадрового обеспечения реализации крупных проектов в промышленности, развития малого и среднего бизнеса.

**Степень научной разработанности проблемы.** Диссертация базируется на исследовании работ ряда отечественных ученых, таких как Азрилиян А. Н., Бобков В. Н., Бреев Б. Д., Буланов В. С., Вайсбурд В. А., Виноградов В. Г., Винокуров М. А., Волгин Н. А., Генкин Б. М., Горелов Н. А., Егоршин А. П., Ильина Л. О., Кибанов А. Я., Кокин Ю. П., Колосницына М. Г., Косаев А. Р., Костин Л. А., Маслов Е. В., Мазин А. Л., Маслова И. С.; Мишурова И. В., Одегов Ю. Г., Остапенко Ю. М., Раицкий К. А., Райзберг Б. А., Ракоти В. Д.; Ржаницына Л. С., Рогожин М. Ю., Рофе А. И., Руденко Г. Г., Федосеев В. Н., Цыпкин Ю. А. и др.

Тема неудовлетворительного состояния отечественного профессионального образования освещается в работах Авраамовой Е. М, Афанасьевой Т. П., Беспалько В. П., Бирюкова А., Боровской Н. Е., Голышева И. Г., Дубровой Т. И., Дятлова В. А., Евсеева Р. Ю., Зыряновой Н. А., Кожемяко А. П., Кузьминой О. В., Кузьминова Я. И., Кулагиной Е., Ларикова А. С., Листвина А. А., Лобановой Е. Э., Манюковой В. Н., Мау В. А., Маховой Ю. В., Поляковой Е. А., Рыжакова М. В., Сабитовой Г. А., Сиземовой О. Б., Синельникова-Мурылева С. Г., Соловьяненко В. С., Супруновой Л. Л., Тельмановой Е. Д., Травина В. В., Узяковой Е. С., Федоровой С. В. и др.

Без качественной профессиональной подготовки квалифицированных рабочих современная экономика теряет главных своих исполнителей. Над этой

проблемой работали Зеер Э. Ф., Катаева Л. И., Климов Е. А., Кульневич С. В., Лось А. Н., Митина Л. М., Пряжников Н. С., Романцов Г. М. и др.

Концепция модернизации российского образования предусматривает, в широком смысле этого смену парадигмы теории и практики образования и переход к компетентностному подходу, направленному на формирование профессиональной компетентности. Эти аспекты освещены в работах Гребнева Л. С., Зимней И. А., Кузьминой Н. В., Макаровой Т. Д., Селезневой Н. А., Татура Ю. Г. Понятие «компетентность» близкое понятию «профессионализм» рассматривается в трудах Дружилова С. А., Климова Е. А., Марковой А. К., Шадрикова В. Д. и др.

Однако, признавая заслуги вышеперечисленных авторов, необходимо отметить, что отсутствуют серьезные научные исследования, посвященные анализу влияния профессионально-образовательных характеристик рабочих на социально-экономическое развитие регионов и страны в целом.

В научной литературе не получили должного освещения проблемы подготовки РВК в условиях предполагаемого перехода от сырьевой направленности экономики России к новой индустриализации. Такой переход предполагает значительное увеличение спроса на рынке труда на РВК как по традиционным, так и по редким, а то и отсутствующим в настоящее время профессиям.

Не разработаны теоретические вопросы, связанные с необходимостью изменения характера и содержания управления системой НПО в условиях модернизации системы профессионального образования.

В российской экономике труда тема устаревания профессий и требуемой в связи с этим подготовки и переподготовки рабочих (т.е. система обучения в течение всей жизни) требует глубокого научного исследования и обсуждения.

**Областью исследования** диссертационной работы в соответствии с паспортом специальностей 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (специализация – экономика труда), является пункт 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компе-

тенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

### **Цель и задачи исследования.**

**Целью** работы является исследование системы подготовки рабочих и обоснование необходимости создания в ее рамках подсистемы подготовки РВК в современной экономике России.

Достижение поставленной цели определило решение следующих **задач**:

- 1) изучить существующее состояние системы подготовки квалифицированных рабочих и управления этим процессом в России и в странах с развитой рыночной экономикой;
- 2) проанализировать состояние, выявить основные проблемы подготовки рабочих в различных подсистемах отечественного профессионального образования и обозначить подходы к их решению в современных условиях;
- 3) разработать принципы подготовки рабочих высокой квалификации;
- 4) разработать концепцию подготовки рабочих высокой квалификации, обусловленную потребностями развития и модернизации промышленности;
- 5) разработать механизм создания регионального центра (центров) подготовки конкурентоспособных рабочих высокой квалификации.

**Объект исследования** – система подготовки рабочих.

**Предмет исследования** – теоретические и прикладные аспекты организации подготовки рабочих высокой квалификации на современном этапе развития экономики.

**Теоретической и методологической основой исследования** послужили работы отечественных и зарубежных авторов по экономике труда. Изучены научные исследования в области трудовых ресурсов и подготовки рабочих. Используются размещенные в свободном доступе в сети Интернет отече-

ственные и зарубежные научные публикации по исследуемой проблеме. Методологической основой диссертационного исследования являются категориальный аппарат экономики труда, логический метод, сравнительный анализ, экономико-статистические приемы обработки фактического материала, методы аналогий, обобщения, анкетирование, экспертный опрос, изучение документации и информационных материалов.

Исследование осуществлялось на основе диалектического метода. Для изучения проблемы организации подготовки РВК в многообразии ее компонентов использовались системный и процессный подходы. Разработка механизма создания регионального центра (центров) подготовки РВК осуществлялась на основе программно-целевого подхода.

**Информационной базой исследования** послужили данные Государственного комитета статистики (Росстата), территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Сибирскому Федеральному округу, Кемеровской области, официальные документы законодательных органов РФ и Кемеровской области, Постановления Правительства РФ, Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области, статистические данные по г. Новокузнецку, отчетные данные учебных заведений НПО г. Новокузнецка, отчетные данные ОАО «ЗСМК», Центра занятости населения г. Новокузнецка, НОУ «Региональный Центр подготовки персонала «Евраз-Сибирь». В процессе работы над диссертацией использовались данные научных исследований, представленные в материалах научно-практических конференций, а также программы антикризисных мер Правительства РФ на 2009 и 2010 гг., периодические издания, электронные ресурсы.

Также были использованы данные научных экономических изданий, экономической периодики, освещающих состояние профессионального образования и подготовки рабочих в России и в странах с развитой экономикой (США, Германии, Великобритании, Франции, Японии).

**Научная новизна** диссертации заключается в следующем:

1. Расширен понятийный аппарат в сфере подготовки рабочих: дана классификация учащихся, желающих (вынужденных) обучаться профессиям рабочих, и производственных рабочих по критерию *обучаемые и необучаемые*. Сформулировано понятие *«критерий обучаемости производственного рабочего»*: критерием обучаемости производственного рабочего является его способность к повышению квалификационного разряда в течение определенного времени работы. Сформулировано понятие *«рабочий высокой квалификации»* – это квалифицированный рабочий, имеющий опыт работы, владеющий несколькими смежными профессиями (специальностями), профессионально развивающийся в течение всей трудовой деятельности.

2. Представлена классификация (типология) факторов, систематизированных по степени их влияния на недостаток рабочих в экономике России. Такими факторами являются: кризис системы НПО, демографический спад, профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, низкая цена труда, недостаточный уровень безопасности и охраны труда рабочих на промышленных предприятиях.

3. Предложена совокупность принципов (синхронизации, партнерства, обучаемости, оперативности, координации, соответствия, обновляемости, экономичности), отражающих авторский подход к подготовке рабочих высокой квалификации.

4. Предложена концепция подготовки рабочих высокой квалификации для современной экономики России и обозначено место подсистемы их подготовки в существующем образовательном пространстве. Концепция включает следующие разделы: основные положения, анализ существующей ситуации, преобразование промышленности в современных условиях, основные предпосылки для реализации концепции, цели создания, задачи и принципы, ожидаемые результаты внедрения.

5. Разработан механизм создания центра (центров) подготовки рабочих

высокой квалификации. Данный механизм включает в себя: основную идею, цели создания, функции, дислокацию, категории учащихся и обучающий персонал, технологии обучения, предполагаемую структуру, финансирование центра. Представлены количественные и профессиональные характеристики обучаемого контингента – количество учащихся для обучения отраслевым профессиям (включая перечень смежных профессий).

**Теоретическая значимость результатов исследования** состоит в создании основы для дальнейшего исследования теории подготовки и развития профессионализма РВК, повышения их конкурентоспособности на рынке труда. Это будет способствовать увеличению эффективности отечественной экономики, росту создания эффективных рабочих мест.

**Практическая значимость результатов исследования** состоит в том, что предложенные подходы к модернизации существующей системы НПО могут найти применение в экономически развитых регионах. Материалы, выводы и практические предложения будут использованы при разработке и реализации региональных программ развития современного и качественного профессионального образования рабочих.

Реализация диссертационных положений внедрена и используется в учебном процессе НФИ КемГУ для специальностей (080507.65 – менеджмент организации, 080200.62 профиль маркетинг, производственный менеджмент, управление человеческими ресурсами) при разработке курсов лекций, практикумов по дисциплинам «Современные управленческие технологии», «Управление персоналом», «Управление трудовой деятельностью», «Основы управления персоналом». Кроме этого, возможно использование положений диссертации для обучения студентов, специализирующихся в области экономики и социологии труда.

**Апробация.** Основные положения диссертации докладывались на следующих научно-практических конференциях:

- Международной научно-практической конференции «Социально-

экономические проблемы формирования трудовых отношений» (г. Омск, 27 апреля 2007 г.);

– V Всероссийской научно-практической конференции «Антикризисное управление: производственные и территориальные аспекты» (г. Новокузнецк, 17–18 мая 2007 г.);

– Межрегиональной научно-практической конференции «Проблемы социально-экономического развития муниципальных образований» (г. Новокузнецк, 24–25 января 2008 г.);

– III Международной научно-практической конференции «Организационно-экономические проблемы повышения эффективности металлургического производства» (г. Новокузнецк, 27–29 ноября 2008 г.).

– Международной научно-практической конференции «Гуманитарные и социально-экономические аспекты развития современной техногенной цивилизации» (г. Новокузнецк, 25 марта 2012 г.).

– IV Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых с международным участием «Актуальные вопросы экономики и менеджмента: свежий взгляд и новые решения» (г. Томск, 5–6 декабря 2013 г.)

### **Основные публикации по теме исследования**

По теме исследования опубликовано 12 работ, в том числе 3 работы в изданиях, рекомендованном ВАК, общим объемом 3,97 п. л. Личный вклад автора составляет 3,58 п. л.

### **Структура диссертации и объем работы**

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературных источников, приложений. Работа представлена на 210 страницах основного текста, содержит 25 таблиц, 5 рисунков, библиографический список включает 198 источников.

# **1 НОВЫЕ РЕАЛИИ И СОЦИАЛЬНО – ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ПОДГОТОВКИ КРАБОЧИХ**

## **1.1 Сущностные характеристики современного рабочего**

В зарубежной и отечественной литературе используется немало терминов, отражающих качественные характеристики рабочей силы и роль человека в трудовом процессе: трудовые ресурсы, рабочая сила, человеческий фактор, человеческие ресурсы, трудовой потенциал, человеческий потенциал, человеческий капитал, экономически активное население и др. Многочисленные термины в сфере труда активно используются как отечественными, так и зарубежными экономистами, политиками, философами, демографами, социологами и приобрели множество толкований. Однако, по мнению В. А. Зеленкова и О. И. Дудиной часто такие понятия, как «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал» отождествляют, что в корне неверно [51, с. 90]. Остапенко Ю. М. отмечает, что нередко некоторые понятия в сфере труда смешиваются или трактуются неточно. Например, понятие «рабочая сила» неправомерно отождествляется с понятием «экономически активное население» не только в работах отдельных авторов, но и в официальных документах [122, с. 31].

В 80-90-х годах в деловом мире США, Японии и других индустриальных стран утвердилась характерная для эпохи НТР философия развития экономики. Ее суть – решающая роль человека в деятельности компаний. По мнению Дж. Кимбелла, «главным ресурсом быстрого конкурентного развития современной экономики являются новые технологические идеи, и, прежде всего, высокая квалификация и творческая активность людей, способных эти идеи воплощать в жизнь» [65, с. 40].

Все активнее экономическая наука обращается к проблеме человеческого капитала. Растет понимание значения в производстве личностных качеств работника – добросовестности, умелости, инициативности, оперативности.

Колосницына М. Г. [69, с. 88], Мазин А. Л. [102, с. 212] дают близкие по содержанию определения термина «человеческий капитал». Мазин А. Л. пишет: «Человеческий капитал – это мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Эта способность охватывает все качественные характеристики человека – умственные, физические, интеллектуальные, психологические, моральные, личностные, как врожденные, так и приобретенные, отражающиеся на его доходах». К важным компонентам человеческого капитала относятся знания и квалификация человека, его здоровье, трудовой и жизненный опыт, потенциал трудовой мобильности, репутация, запас мотиваций, уровень потребностей [102, с. 212].

Принимая во внимание обозначенную тему диссертации, где предметом исследования являются теоретические и прикладные аспекты организации подготовки высококвалифицированных конкурентоспособных рабочих в условиях современной отечественной экономики, проведем теоретический обзор только некоторых терминов, отражающих сущностные характеристики современного рабочего: «рабочая сила», «качество рабочей силы», «человеческие ресурсы», «труд», «профессия», «обучаемость», «специальность», «квалификация», «профессиональная подготовка», «начальная профессиональная подготовка», «повышение квалификации», «профессиональная переподготовка (переквалификация)», «квалифицированный рабочий», «высокая квалификация», «конкурентоспособность рабочего», «рабочий высокой квалификации».

Социально-экономические преобразования, происходящие в России, существенно влияют на содержание трудовых отношений, по-новому определяют в них роль и место рабочего человека. По мнению Б. С. Бурыхина и Ю. С. Макашевой, эти изменения породили спрос на работника нового формата – работника – новатора, который подготовлен к сложному, высокоинтеллектуальному труду в среде интенсивных и частых научно-технических изменений [18, с. 84]. Все

более явной становится тенденция к рассмотрению процесса повышения квалификации рабочих как многомерного процесса.

Вопросами профессиональной подготовки кадров занимались отечественные ученые, такие как Азрилиян А. Н., Бобков В. Н., Бреев Б. Д., Буланов В. С., Вайсбурд В. А., Винокуров М. А., Волгин Н. А., Генкин Б. М., Горелов Н. А., Егоршин А. П., Зеленков В. А., Ильина Л. О., Каз М. С., Кибанов А. Я., Кокин Ю. П., Колосницына М. Г., Косаев А. Р., Костин Л. А., Мазин А. Л., Маслов Е. В., Мишурова И. В., Одегов Ю. Г., Остапенко Ю. М., Пелих А. С., Раицкий К. А., Райзберг Б. А., Ржаницына Л. С., Рогожин М. Ю., Рофе А. И., Руденко Г. Г., Федосеев В. Н., Цыпкин Ю. А. и др.

Экономика труда и связанные с ней дисциплины носят преимущественно прикладной характер. Их задача – поиск путей оптимизации трудовой деятельности человека, в том числе в условиях производства. Рассматриваемые ими проблемы являются прямым следствием запросов практики. Экономика труда выступает в роли посредника, приспособляя знания социологии, психологии, физиологии к практике. По нашему мнению, категориальный аппарат этой науки и сейчас продолжает развиваться.

Тенденцией последнего времени, по мнению М. Г. Колосницыной, стало сведение экономики труда к экономической теории труда (*labour economics*), занимающейся анализом рынка труда на основе концепций и моделей, лежащих в основе экономики, что ведет практически к отказу от традиционной проблематики отечественной экономики труда.

Каз М. С. отмечает, что смысл понятия «подход» состоит в указании на существование в научном познании особого взгляда на объект, парадигму его исследования, позволяющую открыть новые пласты реальности [59, с. 23].

Существует многообразие подходов в понятийном аппарате экономики труда. Как правило, приведенные ниже подходы имеют внешнюю схожесть авторских трактовок и представлены в литературе достаточно единообразно.

Понятие «рабочая сила» получило широкое распространение в экономической теории, взгляд на место человека в современном производстве ограничивается представлением о нем как об объекте экономических интересов, стимулов и потребностей. В. И. Марцинкевич пишет, что происходит «процесс превращения самых гуманитарных человеческих свойств в производственные качества первостепенного значения»[106, с. 4].

В работах наших соотечественников Абалкина Л. И., Вайсбурда В. А., Генкина Б. М., Глазьева С. Ю., Гуркова И. Б., Добрынина Л. П., Дятлова С. П., Капелюшникова Р. И., Мазина А. Л., Нецадина А. А., Остапенко Ю. М. и др. отмечается, что «рабочая сила», особенно ее высококвалифицированная часть, является главным ресурсом развития конкурентоспособности предприятий и всей экономики в целом.

По мнению Мазина А. Л., в нашей стране в течение многих десятилетий использовалось понятие «рабочая сила», определяемое как совокупность способностей человека к труду. Этот автор отмечает, «что в 1980-е гг., обсуждая причины, приведшие советское общество к глубочайшему кризису, общественная и научная мысль пришла к выводу, что решающим фактором производства является именно человек. Если у работника отсутствуют стимулы к эффективному и добросовестному труду, то ни о каком прогрессе общества не может быть и речи» [102, с. 210].

Под «рабочей силой», по мнению Генкина Б. М., принято понимать «способность человека к труду, т. е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Практически рабочая сила характеризуется, как правило, показателями здоровья, образования и профессионализма» [25, с. 93].

В. А. Вайсбурд отмечает, что рабочую силу человек может использовать для производства духовных благ. Кроме того, «рабочая сила» как способность к труду идентифицируется с носителями этой способности – людьми [19, с. 55].

Ю. М. Остапенко считает, что именно рабочую силу покупают на рынке труда и чем выгоднее условия сделки для продавца (работника), тем более полно, качественно и плодотворно он будет использовать свои способности [122, с. 31].

По Румянцевой Е. Е., особенностями рабочей силы являются:

1. Рабочая сила неотделима от личности работника и продается, покупается на время пользования, при этом работники не теряют своей личной свободы.

2. Стоимость рабочей силы оплачивается после ее использования, а не в момент покупки.

3. В потреблении рабочая сила не утилизируется. Ее затраты в производственном процессе полностью восстанавливаются во время отдыха работников. При этом путем накопления производственного опыта, навыков повышается квалификация научно-технического уровня рабочей силы, она совершенствуется [141, с. 436].

В. А. Зеленков в понятие «рабочая сила» вносит дополнение: это не просто совокупность навыков, знаний и способностей, которыми обладает человек, но и это их своеобразный запас. Он отмечает, что существующая своеобразная зависимость между объемом данного запаса и ожидаемым ростом заработка, в свою очередь, стимулирует, заинтересовывает человека делать вложения. Эти вложения могут касаться здоровья, образования, накопления нового запаса навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем его эффективно применить [51, с. 102]. Таким образом, растет качество рабочей силы.

Категория «качество рабочей силы» – это совокупность навыков, знаний, способностей, которыми обладает человек. Она целесообразно используется человеком в сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда. Т. Тихомирова отмечает, что «качество рабочей силы – это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификационный комплекс и трудовую активность работника» [158, с. 63].

Современная экономическая наука рассматривает рабочую силу как товар, представленный на рынке труда и имеющий стоимость. Если производство материальных благ и услуг рассматривать с позиций ресурсного подхода, то очевидным будет вывод о том, что наряду с материальными, энергетическими, финансовыми ресурсами важнейшим фактором экономического развития являются человеческие ресурсы, т.е. люди с их профессиональными знаниями и навыками. Своеобразие человеческих ресурсов заключается в том, что это одновременно и ресурсы экономики, и люди – потребители материальных благ и услуг.

Существуют различные трактовки понятия «человеческие ресурсы». В настоящее время продолжается работа над уточнением трактовки этого термина. Например, Е. Э. Лобанова в своей работе «Проблемы связки: молодежь-образование-работодатель» вводит термин «человеческий ресурс труда» – часть населения, обладающая трудоспособностью (полной или частичной), которая формируется и реализуется в процессах профессиональной подготовки, распределения (обмена) и используется на рынке труда» [98, с. 34].

В понятии «человеческий ресурс труда» этот автор выделяет составляющие его категории: «первичный и вторичный ресурс труда». По ее мнению, «первичный ресурс труда» охватывает часть населения молодежного возраста, впервые вступающую последовательно в фазы первичной профессиональной подготовки, первичного распределения (обмена) и первичного использования в трудовой сфере.

«Вторичный ресурс труда» формирует:

– ресурс труда в последующих повторяющихся фазах его воспроизводства, в том числе с учетом процесса непрерывной профессиональной подготовки;

– немолодежную часть населения, вступающую впервые в фазы профессиональной подготовки, распределения и обмена;

– немолодежную часть населения, проходящую повторяющиеся фазы профессиональной переподготовки, повышения квалификации, перераспределения, использования [98, с. 35].

Генкин Б. М. отмечает, что набор характеристик, которые используются в литературе для определения возможностей эффективного труда, не в полной мере соответствуют реалиям современной экономики. Понятие «трудовые ресурсы» дает количественную характеристику той части населения, которая обладает способностями к труду. Но, оно не учитывает различия трудовых способностей и возможностей людей. По его мнению, этот набор целесообразно расширить на основе понятия «трудового потенциала» [25, с. 219].

Мазин А. Л. считает, что, несмотря на удачное определение компонентов трудового и личностного потенциалов, такая градация категорий не очень точна. По его мнению, если человеческий потенциал – это совокупность физических и интеллектуальных, психологических возможностей человека, которые он может реализовать в процессе жизнедеятельности, то трудовой потенциал реализуется лишь в трудовой деятельности [102, с. 211].

В экономической науке уже давно признано, что в условиях действия научно-технического прогресса наиболее выгодными становятся инвестиции в развитие качества рабочей силы, то есть в повышение образования, уровня квалификации, умений, опыта работников, а также в улучшение состояния их здоровья. Обоснованным является требование к созданию рынка труда с обязательным и неизменным учетом как количественных, так и качественных характеристик рабочей силы. Качество рабочей силы сегодня является наиболее важным фактором, оказывающим свое влияние на отношения спроса и предложения, цены услуги труда, формирование конкурентоспособности работников в России. Проблема количественной и качественной характеристики рабочей силы отнесена к наиболее актуальным

вопросам научных исследований в области социально-экономических трансформаций на отечественном рынке труда.

Ранее понятие «качество рабочей силы» традиционно рассматривалось как социальная, общеполитическая, политэкономическая категория с незначительной прикладной ценностью. Вместе с тем в настоящее время в макроэкономическом анализе, в практической деятельности фирм (организаций) качество рабочей силы стало вполне реальным понятием.

Развитие экономики повышает качественные требования к рабочей силе и тем самым повышает ее стоимость, но одновременно более качественная рабочая сила является более производительной, что обеспечивает снижение издержек производства и увеличение прибыли. Стоимость рабочей силы как товара формируется в противоборстве этих двух тенденций. Уровень заработной платы и условия найма определяются на рынке рабочей силы в зависимости от спроса на нее и ее предложения. По мнению Румянцевой Е. Е., качество рабочей силы имеет исторически конкретный характер и проявляется в виде определенно развитых свойств индивидов, которые отражают способность и готовность последних к той или иной деятельности [141, с. 436].

Вайсбурд В. А. отмечает, что рабочая сила имеет способность к воспроизводству. Этот автор пишет, что по своим характеристикам воспроизводство рабочей силы может быть простым, расширенным и суженным [19, с. 33].

Ильина О. Л. в понятие «качество рабочей силы» кроме квалификации включает личностные характеристики работника: его физиологические и социально-психологические особенности (состояние здоровья, умственные способности), а также адаптированность, в том числе гибкость, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профпригодность [57, с. 63]. По Ильиной О. Л., основными элементами качества рабочей силы, ее составляющими являются следующие понятия:

профессиональные знания; сноровка (умение, навыки); компетентность (уровень квалификации); ответственность; личностные характеристики.

Итак, мы видим, что ключевыми элементами качественных характеристик рабочей силы выступают уровень общего развития и специального образования. Образование осуществляет производительную функцию по формированию и развитию общественного интеллекта на базе накопленных знаний и представлений. Оно обеспечивает формирование и повышение квалификационного уровня рабочей силы. Наиболее ценными качествами современного рабочего становится его способность освоить новые поколения высокотехнологичных средств труда, умение найти правильное решение в непредсказуемой ситуации.

Регулирующее воздействие высококвалифицированной рабочей силы на экономический рост выражается через ее повышенные требования к организации, технике и технологии, используемых в процессе труда при производстве товаров и услуг.

Труд является сложным социально-экономическим явлением, многофункциональной категорией. Именно поэтому в научной и учебной литературе отсутствует четкое и однозначное определение труда. Анализируя многочисленные определения понятия «труд», мы делаем вывод, что авторы постоянно вносят в это понятие определенные характеристики и дополняют его.

По мнению И. Чангли, «каждая научная категория, являясь ступенькой, ведущей к истине, служит как бы фокусом, который концентрирует и отражает в познании совокупность связей и отношений, характеризующих ту или иную сторону явления...» [172, с. 21]. Она пишет о научной категории «труд»: «Труд это многосложное явление и может быть понято лишь при помощи системы категорий... Система категорий дает основания для всестороннего понимания сущности явления, для обнаружения законов его развития» [172, с. 25].

Отечественные ученые Иващенко Н. П., Ильенкова С. Д. дают определение понятию труд: «*труд* – это термин, который употребляется в экономике для обозначения всех физических и умственных способностей людей, применяемых в производстве товаров и услуг, и процесса реализации этих способностей». Эти авторы разделяют  $\alpha$  – труд и  $\beta$  – труд. Термин « $\alpha$  – труд» означает труд, выполняемый по заданной технологии, инструкции, схеме, когда исполнитель не вносит в нее никаких элементов новизны. Термин « $\beta$  – труд» характеризует труд, направленный на создание новых духовных и материальных благ, а также новых методов производства. Этот труд называют новационным, творческим [58, с. 190].

«Всякий труд – отмечает А. Маршалл [107], – имеет своей целью произвести какой-либо результат". Время, в течение которого человек трудится называется рабочим временем. Его продолжительность – величина изменчивая и имеет физические и духовные границы. Человек не может трудиться двадцать четыре часа в сутки. Ему нужно время для восстановления способностей к труду и удовлетворения духовных потребностей.

Например, Винокуров М. А., Горелов Н. А. отмечают, что труд связан с затратами физических и умственных усилий [21]. В определении Колоснициной М. Г. подчеркивается, что труд, является важнейшим производственным фактором в любой экономике и во все времена [69]. По определению А. Маршалла, человек трудится с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от проделанной работы [107, с. 124]. По мнению отечественных авторов П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина, А. И. Рофе, А. Жукова к труду относится только легитимная деятельность, а «запрещенная, преступная деятельность трудом быть не может, так как направлена на незаконное присвоение результатов чужого труда и преследуется законом».

С философской позиции раскрывает суть категории «труд» Остапенко Ю. М.: « На протяжении всей своей жизни люди познают способы взаимодействия

с природой, находят более совершенные формы организации производства, пытаются получить больший эффект от своей трудовой деятельности. При этом и сами люди постоянно совершенствуются, наращивая знания, опыт, производственные навыки. Процесс развития человечества состоит в непрерывном обновлении и совершенствовании орудий труда и самих людей. Каждое поколение передает последующему в полном объеме запас знаний и производственного опыта. Это новое поколение, в свою очередь, приобретает новые знания и опыт и передает их последующему поколению. Все это происходит по восходящей линии...»[122, с. 26].

Кайнова С. дает следующее определение: «Труд – объективно присущая человеку сфера целенаправленной полезной деятельности по превращению природных, материальных и интеллектуальных ресурсов, которыми он располагает, в продукт, необходимый для личного и общественного потребления» [60, с. 13]. Все без исключения авторы сходятся в том, что труд является разновидностью деятельности человека. Трудовой процесс – совокупность действий работающих, направленных на целесообразное изменение предметов труда. Трудовые процессы различаются по следующим основным признакам: характеру предмета труда, продукту труда, функциям работников, степени участия человека в воздействии на предмет труда (степени механизации труда), тяжести труда.

В экономической теории труда рассматривается категория «содержание труда», выражающая профессиональную принадлежность труда, состав выполняемых работ, их сложность, последовательность выполнения. Шлендер П. Э., Кокин Ю. П. отмечают, что содержание труда – это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса. Эти особенности охватывают степень сложности труда, уровень технических возможностей, разнообразие трудовых функций [179, с.31].

Основными видами деления труда на предприятиях являются: функциональное, технологическое, предметное, профессиональное, квалификационное. Далее рассмотрим, что представляет собой понятие «квалификация» и ее качественные характеристики.

По Шлендеру П. Э., Кокину Ю. П. квалификация – это степень и уровень профессиональной подготовленности работника к какому-либо виду труда, характеризует степень сложности конкретного вида работы [179, с. 567]. Винокуров М. А., Горелов Н. А. добавляют к этому определению, что уровень квалификации должен подтверждаться каким-либо документом [21, с. 583].

В условиях квалификационного деления труда предполагается существенный разрыв между его уровнями. В экономической теории труда существуют понятия неквалифицированный и квалифицированный труд.

Рощин С. Ю., Разумова Т. О. характеризуют неквалифицированный труд как вид труда, которому соответствует относительно небольшой объем человеческого капитала и который, как правило, не требует получения профессионального образования и опыта работы [137, с. 371]. Цыпкин Ю. А. пишет, что неквалифицированный труд может применяться для выполнения несложной работы [171, с. 439].

Неквалифицированный труд осуществляется за счет труда работников неконкурентных групп. Неконкурентная группа работников является несовершеннозаменимыми другими работниками на рынке труда из-за различий в образовании, профессиональной подготовке или стаже работы.

В отличие от неквалифицированного труда, квалифицированный труд – вид труда, который характеризуется относительно большим объемом человеческого капитала, как правило, требует получения профессионального образования или опыта работы [137, с. 367]. По Цыпкину Ю. А. квалифицированный труд используется, как правило, для сложных работ [171, с. 439]. Каковы характеристики квалифицированного работника? В чем его

отличие от неквалифицированного кроме полученного профессионального образования и опыта?

Квалифицированный работник по сравнению с неквалифицированным создает за одинаковое время работы значительно больше материальных ценностей – считают Шлендер П. Э. и Кокин Ю. П. Эти авторы отмечают, что для приобретения, поддержания и приумножения своих навыков и знаний квалифицированному работнику требуется больше расходов, чем неквалифицированному [179, с. 334].

Рассмотрим сущностные характеристики категории персонала «рабочие», удельный вес которых является значительным в промышленности современной России. Характеристиками являются: «профессия», «специальность», «квалификация работ», «квалификация». Можно констатировать, что среди ученых и практиков нет существенных противоречий и серьезных дискуссий по сути этих понятий.

Слово «*профессия*» происходит от лат. *professio, profiteor* – объявляю своим делом. Виноградов В. Г. [21, с. 442], Азрилиян А. Н. [1, с. 533], Вайсбурд В. А. [19, с. 29] и другие авторы дают очень близкие определения понятию «профессия», только дополняют его некоторыми незначительными штрихами.

По Виноградову В. Г., «профессия» – это вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретенный в результате профессионального обучения и накопленного опыта. Шлендер П. Э. и Кокин Ю. П. добавляют, что эти навыки необходимы для выполнения определённой работы в одной из отраслей экономики [179, с. 575]. Близкое по содержанию определение можно найти в большом энциклопедическом словаре под редакцией А. Н. Азрилияна: «Профессия – род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы».

По Вайсбурду В. А. [19, с. 29], Иващенко Н. П., Ильенковой С. Д. [58, с. 193] профессия – род трудовой деятельности, который характеризуется

комплексом теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенной работы в одной из отраслей экономики.

В энциклопедическом словаре «Управление организацией» приводится аналогичное определение с добавлением, что профессия выбирается в соответствии с наклонностями, культурными и духовными запросами с учетом требований экономической системы общества» [180, с. 1583].

На выбор человеком профессии влияет ряд факторов: престиж профессии в обществе, социальный статус лиц с определенной профессией; наличие в регионе профессиональных учебных заведений; потребность человека и общества в данной профессии и др.

В становлении профессионализма Ильина Л. О. выделяет стадии: оптации, профессиональной подготовки, профессиональной адаптации, приобретения опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионального мастерства [57, с. 51].

Профессиональная деятельность людей не однородна и имеет различие в виде специализации труда.

*Специализация труда* – приобретение человеком специальных знаний и навыков в какой-либо области трудовой деятельности, сосредоточение однородных функций в процессе труда.

Вид деятельности в рамках профессии, для выполнения которой нужны специальные знания, умения и навыки, определяется понятием «специальность». Специальность в процессе труда определена специализацией труда.

Понятие «специальность» Виноградов В. Г. определяет так: «Специальность – это конкретная область деятельности работника в определенной профессии» [21, с. 515]. Азрилиян А. Н. дает иное определение этому понятию. По его мнению, «специальность» – это совокупность знаний, умений и навыков, приобретенных специалистом в процессе образования и обеспечивающих определенный уровень квалификации» [1, с. 644]. Шлендер П. Э. и Кокин Ю. П. определяют «специальность» как совокупность знаний и

навыков для осуществления узкого круга трудовой деятельности в пределах определённой профессии [179, с. 579]. Аналогичное определение дают Иващенко Н. П. и Ильенкова С. Д. [58, с. 193].

В энциклопедическом словаре «Управление организацией» дается определение понятию термина «специальность» близкое определению А. Н. Азрилияна и дополняется тем, что специальность обеспечивает постановку и решение определенных классов профессиональных задач» [180, с. 1863].

Степень профессиональной подготовленности к выполнению какого-либо вида работы называется квалификацией. Различают квалификацию работы и квалификацию рабочего.

*Квалификация работы* – это характеристика данного вида работы, устанавливаемая по степени ее сложности, точности и ответственности.

*Квалификация работника* – совокупность знаний и умений, необходимых для определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии [179, с. 193]. Обычно квалификация работника определяется разрядом в соответствии с тарифно-квалификационным справочником.

Рабочие являются наиболее многочисленной категорией квалифицированных работников основной деятельности промышленных предприятий. По А. Н. Азрилияну, к рабочим относятся лица, занятые непосредственным воздействием на предметы труда, их перемещением, и перемещением продукции, уходом и контролем за работой средств труда, выполнением операций по контролю качества продукции и другими видами обслуживания производственного процесса [1, с. 795]. Более короткое определение дает Румянцева Е. Е.: «Рабочие – это такая категория работников, которая используется для обозначения той части рабочей силы, которая занята в отраслях промышленности» [141, с. 437].

Генкин Б. М. отмечает, что предметом и продуктом труда рабочих является вещество (сырье, материалы, детали, машины) или энергия (электрическая, тепловая, гидравлическая и т.п.) [25].

Кибанов А. Я., [64, с. 58], Маслова В. М., Пелих А. С. одинаково характеризуют понятие «рабочие»: «Рабочие являются одной из категорий персонала и по признаку участия в производственном процессе, по характеру трудовой деятельности непосредственно создают материальные ценности или оказывают услуги производственного характера»<sup>1</sup>. Традиционно в экономике труда рабочих подразделяют на основных, занятых непосредственно производством продукции и вспомогательных, связанных с обслуживанием производства.

Квалификационная структура персонала – это соотношение рабочих различного уровня квалификации (степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций.

*Квалификация рабочего* – это степень его профессионального обучения, уровень подготовки, опыта, знаний, навыков, необходимых для выполнения конкретных видов работы. Квалификация рабочего характеризует, с одной стороны, потенциальную возможность выполнить работу определенной сложности, с другой стороны, уровень развития самого рабочего.

Такие авторы как Азрилиян А. Н. [1, с. 240], Виноградов В. Г. [21, с. 196] одинаково трактуют понятие «квалификация» и определяют ее как степень и уровень специальной профессиональной подготовки рабочих и служащих к выполнению конкретного вида работы. Кибанов А. Я. добавляет, что «квалификация рабочего» – это «вид профессиональной обученности» [64, с. 159].

Можно констатировать, что квалификация – это динамическая способность (сущностная характеристика) человека включаться в процесс производства и выполнять предусмотренные технологические трудовые операции. Она характеризует, с одной стороны, потенциальную возможность рабочего выполнять работу определенной сложности, а с другой – уровень развития самого работника [118, с. 362]. Потребность в разработке технических компетенций особенно необходима для рабочих профессий. Эти компетенции имеют

---

<sup>1</sup> Пелих А. С. Экономика предприятия (фирмы). Москва – Ростов на Дону.: «ИЦ МарТ», 2004. – С. 124.

ярко выраженную специфику, которая отличает их от компетенций специалистов со средним профессиональным и высшим образованием. Технические компетенции рабочих отражают навыки выполнения тех или иных видов операций, работу с различными типами материалов, типами изделий, владение различными технологиями и приемами работы, оборудованием и инструментами различных типов и конструкций.

Ситуации для описания и оценки квалификации рабочих возникают, когда требуемая от рабочих квалификация имеет характер сложного комплекса знаний и навыков работника; определяет размер оплаты труда; отличается от распространенных стандартных для рынка труда вариантов, например в силу уникальных технологий, применяемых при производстве продукции; включает большое количество узкоспециализированных технологий и приемов для выполнения тех или иных видов работ, и имеется необходимость их учета.

Квалификация рабочего непосредственно влияет на его конкурентоспособность на рынке труда. Термин «конкурентоспособность» широко используется в современной экономике для определения категорий разного уровня: страны в целом, отрасли экономики, товара, фирмы, рабочей силы и т.д. Бушмарин И. в своей работе «Квалификация рабочей силы – ведущий компонент производительных сил» подчеркивает необходимость повышения конкурентоспособности рабочей силы. Он пишет: «Нужно твердо усвоить, что в современном рыночном обществе конкурентоспособной является только та рабочая сила, которая участвует в развитии производства практически на каждом рабочем месте; обеспечивает высокое качество быстроменяющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции»<sup>2</sup>

В общем случае под «конкурентностью» принято понимать способность конкурировать на рынках товаров и услуг. Трактую понятие конкурентоспособность, Философова Т. Г., Быков В. А. опираются на термин «конкуренция», определяя его как экономическое соревнование [161, с. 7]. По

---

<sup>2</sup> И. Бушмарин // МЭМО № 10, 1999. – с. 73.

нашему мнению, понятие «конкурентоспособность рабочего» можно рассматривать по аналогии с вышеперечисленными экономическими категориями.

*Конкурентоспособность на рынке труда* предполагает процедуру сравнения различных объектов между собой (в данном случае объектами являются квалифицированные рабочие). Для каждого объекта существуют свои критерии оценки. Эти критерии – наличие конкурентных преимуществ.

Нужно заметить, что подготовка конкурентоспособного профессионала является не только задачей сферы образования. Необходимо, чтобы каждый человек вырабатывал индивидуальный способ организации своей деятельности. В своей работе «Модель формирования профессиональной компетенции в процессе качественной подготовки рабочих к профессиональной деятельности» Комарова Э. П. и Петухов С. Г. пишут, что конкурентоспособный человек активно познает и преобразует окружающую действительность и самого себя в соответствии с поставленными целями и задачами. По их мнению, такой субъект может проявлять инициативу и самостоятельность, принимать и реализовывать решения, оценивать последствия своего поведения, самоизменяться и самосовершенствоваться, определять перспективу своей многомерной жизнедеятельности. [70, с. 157].

Таким образом, *конкурентное преимущество рабочего с позиции субъекта рынка* – это его активы и различные характеристики, дающие ему преимущества над соперниками в конкуренции [167, с. 9].

Что же является критериями оценки рабочего в данном случае? Конечно же, уровень квалификации, профессиональная мобильность, опыт работы, владение смежными профессиями (специальностями), уровень профессионального развития, здоровье, личностные качества. Естественно, что рабочий высокой квалификации в силу своих конкурентных преимуществ, является наиболее конкурентоспособным рабочим на рынке труда.

Своевременным представляется разобраться с качественной характеристикой профессионального образования рабочих – степенью освоения профессии.

Лариков А. С. [95, с. 72], Беляева М. А., Золотарева Н. В. [7, с. 14], отмечают, что одной из актуальных социальных проблем современной России является неспособность значительного числа выпускников школ адаптироваться к новым условиям жизни и труда. Увеличивается количество выпускников школ, имеющих на протяжении всего обучения сниженный уровень школьной успеваемости, общей культуры и ценностных ориентаций. Большая часть обучающихся в системе НПО по тем или иным признакам относится к группе риска: например, в лицее «Строитель» (г. Екатеринбург) в составе обучающихся в нем контингента 40 % с ограниченными возможностями здоровья (35 % из них с умственной отсталостью).

Сперанский А., проводивший опрос учащихся ПТУ, констатирует, что в основном они из семей с низким доходом, 70 % этих учащихся курит, 12 % – употребляет наркотики, 50 % – алкоголь. Сейчас на смену ПТУ приходят средние профессиональные учебные заведения. И здесь, по его данным, 77 % детей из неблагополучных семей [150, с. 6].

Дальнейшая перспектива таких учащихся значительно зависит от того, смогут ли учреждения профессионального образования обучить их каким-либо рабочим профессиям и социально адаптировать к будущей жизни.

Резюмируя изложенное, автор предлагает новую классификацию граждан, желающих (или вынужденных) получить рабочую профессию по их способности к обучению (обучаемости): *обучаемые и необучаемые*. Основным признаком классификации является *обучаемость*.

*Обучаемость* – эмпирическая характеристика индивидуальных возможностей учащихся к усвоению учебной информации, к выполнению учебной деятельности, в т. ч. к запоминанию учебного материала, решению задач, выполнению различных типов учебного контроля и самоконтроля.

Для учащихся профессионального обучения это возможность овладения профессиональной деятельностью и самостоятельного обучения. Понятие «обучаемость» широко распространено в педагогической практике.

*Факторами, влияющими на обучаемость* учащихся, стремящихся (вынужденных) получить рабочие профессии, будем считать традиционные подходы в педагогике и психологии [196]:

- уровень познавательных возможностей человека (особенности сенсорных процессов, памяти, внимания, мышления, речи);
- особенности личности – мотивация, характер, эмоциональные проявления;
- отношение ученика к усваиваемому учебному материалу, к учебной группе и преподавателю;
- качества, определяющие возможность общения (общительность, замкнутость).

*Критериями обучаемости* могут выступать:

- время, затрачиваемое на освоение программы обучения (чем оно меньше, тем выше обучаемость);
- степень освоения программы обучения за установленный срок обучения (определяется путем тестирования).

При определении уровня обучаемости используются тесты, позволяющие выявить тех, кто обладает необходимым потенциалом для прохождения долгосрочного обучения, включающего теоретические и практические занятия. Для учащихся используется тест на обучаемость, применяемый в случаях отсутствия опыта работы у тестируемых.

Классификацию по признаку обучаемости учащихся, желающих (вынужденных) получить рабочую профессию, можно использовать для дифференцирования обучающих программ. Мы считаем, что в настоящее время требуется исследование проблемы профессионального образования выпускников специальных (коррекционных школ) и школ-интернатов, молодежи с ограниченными возможностями умственного и физического развития. Структурная и функциональная перестройка образовательного

процесса в связи с обучением профессии лиц с ограниченными возможностями здоровья требует разработки новых подходов.

По нашему мнению, необходима разработка отдельных модулей обучения для обучаемых и необучаемых учащихся. В результате завершения подготовки необучаемых учащихся по специальному модулю, им присваивается самая низкая квалификация. Учащиеся, являющиеся обучаемыми, после окончания обучения по другому специальному модулю, получают более высокий квалификационный разряд. Разделение обучающихся по группам (в связи с их обучаемостью) и определение в связи с этим различных сроков обучения, позволят снизить экономические затраты при организации профессионального обучения.

Понятие обучаемости наряду с общими характеристиками включает в себя некоторые значимые особенности, способствующие ее проявлению на различных возрастных этапах человека. По мнению автора, аналогично можно проводить разделение промышленных рабочих, которые уже работают на предприятиях, на обучаемых и необучаемых.

Как же обстоят дела с уровнем квалификации рабочих уже работающих на отечественных предприятиях?

В России уровень квалификации растет недостаточными темпами. По данным Росстата, в структуре занятых по уровню образования в 2011 г. не имели профессионального образования 16,77 млн. чел. при общей численности занятых в экономике 69,9 млн. чел., что составляет почти 24 % [194].

Существует система профессионального продвижения рабочих, основными формами которой являются:

- продвижение рабочих, занятых на рабочих местах с преобладанием тяжелого ручного, неквалифицированного труда, монотонных работ, на профессии и рабочие места квалифицированного труда;
- установление очередного квалификационного разряда (в пределах одной профессии);

- овладение второй или смежной профессией, специальностью;
- назначение бригадиром.

Обеспечивать указанные формы профессионального продвижения рабочих можно посредством обучения новой профессии квалифицированного и высококвалифицированного труда; обучения на курсах переподготовки и повышения квалификации, роста профессионального мастерства за счет овладения смежными профессиями; повышения общеобразовательного и профессионального уровня за счет обучения в различных системах профессионального образования.

Квалификационное разделение труда определяется различием работ по сложности, что в свою очередь обуславливает разные сроки и методы подготовки рабочих к выполнению соответствующих функций.

Средний срок пребывания рабочего в разряде составляет 2 – 2,5 года, причем, чем выше разряд, тем этот срок больше (для II и III разрядов – менее двух лет, для IV и V разрядов – 3-4 года). При существующей скорости продвижения рабочий в течение 10 лет проходит всю «квалификационную лестницу» по своей профессии [198].

Что же будет являться критерием обучаемости тех рабочих, которые уже работают на предприятиях? Можно ли проводить классификацию рабочих-практиков на обучаемых и необучаемых? По нашему мнению, несомненно.

Сформулируем понятие *«критерий обучаемости производственного рабочего»*.

*Критерием обучаемости производственного рабочего* является его способность к повышению квалификационного разряда в течение определенного времени работы. Таким образом, если по истечении 2,5 лет рабочий не смог повысить свою квалификацию ввиду отсутствия обучаемости, то его можно отнести к разряду необучаемых. При этом необходимо принимать во внимание объективные причины, препятствующие рабочему своевременно повысить квалификационный разряд. Для

определения уровня обучаемости производственных рабочих используется тест на выполнение образца работы. Этот тест применяют для определения основных умений, необходимых для выполнения работы определенной сложности. Такие рабочие продолжают свою профессиональную деятельность по имеющейся квалификации. Обучаемые рабочие продолжают наращивать свой профессионализм и повышают квалификационные разряды в установленные сроки.

Приходится констатировать, что потребуются проведение определенной аналитической и практической работы с целью формирования новых моделей трудовых отношений с учетом критерия обучаемости и необучаемости производственных рабочих.

Качество профессионализма рабочих напрямую зависит от уровня образования, профессиональной подготовки и, при необходимости, переподготовки. Понятийный аппарат, определяющий понятия «профессиональная подготовка», «начальная профессиональная подготовка», «переподготовка и повышение квалификации», как правило, не имеют разночтения у многочисленных авторов, обращающимся к этим категориям, а только дополняют друг друга.

Например, по Федосееву В. Н., *профессиональная подготовка* – приобретение знаний, умений, навыков и обучение способам общения, направленных на выполнение определенных производственных задач. Подготовка считается законченной, если получена квалификация для осуществления конкретной деятельности [166, с. 195].

Адамчук В. В. [138, с. 233-234] делает дополнение, более широко раскрывающее суть профессиональной подготовки: «Закрепление умений в навык – сложный процесс, требующий времени и условий. В фазе умения каждая операция осуществляется медленно, с нарушением ритма, приложением большей силы, чем требует данная операция». Этот автор отмечает, что производственные навыки, приобретенные в процессе трудовой

деятельности, возникают как результат синтеза многих знаний и умений, формируются постепенно.

*Начальная профессиональная подготовка* – развитие знаний, умений, навыков и способов общения, являющихся фундаментом для дальнейшей профессиональной подготовки.

*Повышение квалификации (профессиональное совершенствование)* – расширение знаний, умений, общения в целях приведения их в соответствие с современными требованиями производства, а так же для стимулирования профессионального роста. Обучаются занятые в производстве работники, имеющие практический опыт. Рофе А. И. отмечает, что *повышение квалификации* направлено на обеспечение роста профессионального мастерства рабочих, совершенствование навыков и умений выполнять более сложные работы.<sup>3</sup>

*Профессиональная переподготовка (переквалификация)*, в трактовке Федосеева В. Н. – получение знаний, умений, навыков и овладение способами общения (поведения) для освоения новой профессии и качественно другой профессиональной деятельности. Обучаются занятые в производстве работники или безработные граждане, имеющие практический опыт [166, с. 195].

Профессиональная переподготовка – это различные виды обучения, обусловленные изменениями в характере и содержании профессиональных задач. Частичная переподготовка вызвана модернизацией трудового процесса. Полная переподготовка связана с отмиранием профессии, имеющейся у рабочего или резким сокращением спроса на нее [138, с. 234].

*Переподготовка* – это переобучение рабочих в период их производственной деятельности. Необходимость переобучения может быть вызвана различными причинами: необходимостью изменения специальности вследствие отсутствия спроса на нее на рынке труда, устареванием квалификации в связи с

---

<sup>3</sup> Рофе А. И. Организация и нормирование труда.– Москва: Издательство «МИК», 2001. – С. 249.

развитием новой техники и технологий, появлением новых видов продукции, серьезными изменениями в экономике организации или во внешней среде.

*Переподготовка кадров* – процесс углубления знаний и навыков, обусловленный повышением квалификационных требований, необходимых для освоения смежных отраслей знаний или профессий, переходом на новую работу [161, с. 432].

Как правило, квалификационное разделение труда определяется различием работ по сложности. Это в свою очередь обуславливает и разные сроки подготовки рабочих к выполнению профессиональных функций.

Возникает вопрос, достаточно ли определять принадлежность рабочего к определенной квалификационной группе, ориентируясь только на его квалификационный разряд? Или в настоящее время такой подход является явно недостаточным?

С понятием профессионализма ассоциируются понятия «сложность труда» и «качество труда». В последнем заключено особое содержание, вытекающее из существующей технологии производства, и требований, предъявляемые к квалификации рабочих [21, с. 161].

Часто на практике можно наблюдать, что рабочие, имеющие один и тот же квалификационный разряд, выполняют разную по сложности работу. Получается, что существует разница между полученным и реальным уровнем квалификации рабочего. В связи с этим возникают два вывода:

1. Процесс профессионального обучения рабочего непосредственно влияет на уровень его квалификации.
2. Способность к обучению является необходимым условием для дальнейшего профессионального развития рабочего.

С понятием «квалификация» тесно связано понятие «квалифицированный рабочий», которое в экономической и научной литературе хорошо изучено и широко используется в различных источниках. Например, понятие «квалифицированный рабочий», трактуется следующим образом: «квалифицированный рабочий» характеризует квалификацию труда, для

выполнения которой требуется специальное обучение [141, с. 191]. Традиционно, весь контингент рабочих классифицируется на три категории по уровню квалификации (при шестирядной сетке разрядов): рабочие начальной квалификации (I и II разрядов); рабочие квалифицированного труда (III и IV разрядов); рабочие высококвалифицированного труда (V, VI и более высоких разрядов некоторых отраслях промышленности).

В тоже время, изучая экономическую литературу, автор диссертации отмечает, что понятие «рабочий высокой квалификации» недостаточно раскрыто. На сегодняшний день нет четкого и однозначного определения этого понятия. Совершенно прав М. С. Каз, который заявляет: «Круг интересов экономики постоянно расширяется, включая все новые и новые проблемы. Многие понятия наполняются более богатым содержанием. В этих условиях ошибочно переносить сложившуюся парадигму на решение проблем, требующих иного подхода, иной категориальной системы. Собственный категориальный аппарат экономики труда находится в стадии развития [59, с. 16].

Например, Румянцева Е. Е. формирует понятие «квалифицированная рабочая сила» – это наемные работники, обладающие необходимым для занятия данным видом экономической деятельности знаниями и опытом. Далее она дает определение понятию «высококвалифицированная рабочая сила». Она пишет, что в группе квалифицированной рабочей силы существует «высококвалифицированная рабочая сила». Это особая подгруппа в группе квалифицированной рабочей силы, определяющая финансовый успех организации в силу отличающихся от других категорий наемных работников результатов своего труда. К группе высококвалифицированных работников она относит лиц, имеющих опыт работы на данном предприятии (или в данной сфере) и достигших конкретных результатов деятельности [141, с. 437].

По мнению Юрасова И. А., рабочие высокой квалификации – это опытные рабочие старшего возраста, имеющие большой опыт и стаж работы, могущие выполнять самые сложные высококвалифицированные операции.

Как правило, пишет он, это мужчины 48–55 лет (89,7 %) со средним специальным образованием [182, с. 14].

Волгин Н. А. дает определение более широко, используя категорию «работник», а не рабочий. По его определению «работник высокой квалификации», обладает несколькими профессиями, творческий, долго не остается безработным. Он отмечает, что во всех странах даже при высоком уровне безработицы всегда имеются свободные рабочие места и вакансии более сложного высококвалифицированного труда [21, с. 357].

Мельникова И. Ю., определяя степень квалификации рабочих, выделяет группу высококвалифицированных рабочих. К ним она относит рабочих, окончивших ПТУ и средние специальные учебные заведения со сроком обучения 2 – 4 года [110, с. 34].

Анализируя вышеизложенные определения, мы видим, что они не представляют единой целостности и единообразия понятия «рабочий высокой квалификации». В первом случае, говорится о рабочей силе, о рабочих, а не о рабочих кадрах промышленных предприятий, как группе персонала. Хотя, бесспорно, рабочий высокой квалификации обладает высококвалифицированной рабочей силой. Волгин Н. А. говорит о рабочих высокой квалификации, а не о рабочих. Определение Мельниковой И. Ю., на наш взгляд нельзя считать объективным, так как, проучившись 2–4 года в учебных заведениях системы НПО и среднего профессионального образования (далее СПО), рабочий не становится высококвалифицированным.

Наиболее точно отражает суть понятия «рабочий высокой квалификации» Юрасов И. А. Однако, он ничего не говорит о профессиональном развитии этой категории рабочих с учетом предстоящих преобразований в промышленности (технических, технологических, инновационных, организационных и т. д.).

Анализируя вышеизложенные определения, мы понимаем, что профессиональная подготовка РВК является более качественной, чем подготовка квалифицированного рабочего, получившего начальное

профессиональное образование. Круг областей, где необходимы профессиональные (в том числе социально-коммуникативные) навыки, умения, способности осваивать новые технологии, постоянно расширяется.

Труд РВК по существу является разновидностью инженерного труда. Применяемый им физический труд (подготовка станков, машин, механизмов, проверка точности их действий, устранение отдельных неполадок) выступает в новом качестве, требует применения высоких технических знаний, носит творческий характер.

Автор диссертации считает, что *владение смежным профессиям* является важной составляющей профессионализма РВК. Мы согласны с Рофе А. И., что обучение смежным профессиям направлено на расширение производственного профиля рабочих, на создание для них возможности совмещения профессий с целью повышения привлекательности и содержательности труда, роста производительности и уровня оплаты труда.<sup>4</sup>

Говоря о *профессиональном развитии рабочего*, можно отметить основную характеристику этого развития – оно не прекращается в процессе всей профессиональной деятельности рабочего.

На основе синтеза определений, автором сформировано понятие «рабочий высокой квалификации», которое представлено на рисунке 1.

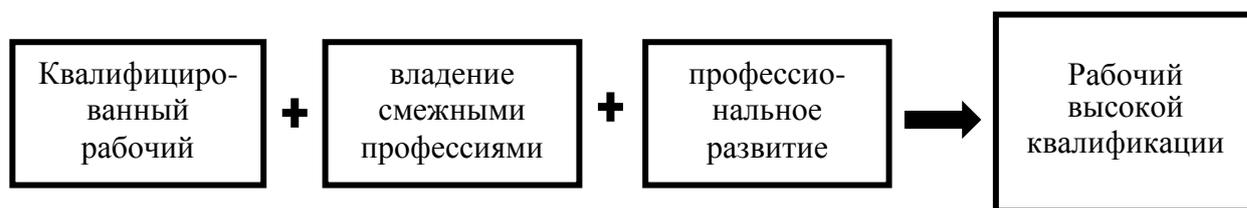


Рисунок 1 – Формирование понятия «рабочий высокой квалификации»

Таким образом, сформулированное автором диссертации определение «рабочий высокой квалификации» выглядит так:

*рабочий высокой квалификации – это квалифицированный рабочий, имеющий опыт работы, владеющий несколькими смежными профессиями (спе-*

<sup>4</sup> Рофе А. И. Организация и нормирование труда.– Москва: Издательство «МИК», 2001. – С. 249.

*циальностями), профессионально развивающийся в течение всей трудовой деятельности.*

*Рабочий высокой квалификации (РВК) должен уметь производить настройку и наладку всего оборудования на участке, уметь читать сложные чертежи, кинематические схемы, изготавливать эскизы средней сложности, пользоваться технологическими картами, расчетными листами наладки. Кроме этого, он должен иметь навыки по управлению различными механизмами, осуществлять расчетные, контрольные и аналитические функции, владеть всесторонними трудовыми навыками. Такой рабочий справляется с увеличением темпа и психологической напряженностью труда.*

Дополнительными признаками высокого профессионализма, по нашему мнению, могут быть: компетентность; способность четко организовать и планировать свое рабочее время; ответственность; самостоятельность; инициативность; способность осваивать новые знания и методы работы и использовать их в работе; высокая работоспособность; коммуникабельность.

Еще одной важной особенностью содержания труда РВК является знание сущности технологического процесса, умение подбирать оптимальный режим его ведения. Он должен выявлять участки, где ход процесса может отклоняться от заданных параметров, упрощать способы регулирования механизмов и получать продукцию высокого качества.

Обучение повышает квалификацию и производительность работника, вырабатывает специальные навыки, знания и привычки к добросовестному труду, дисциплине и организованности. Существует и другая точка зрения: более высокий уровень образования свидетельствует о более высоких способностях, которые сами по себе делают работника более полезным работодателю [102, с. 215].

По мнению Бурыхина Б. С., Макашевой Ю. С., конкуренция в современных экономических условиях, проявляясь в соперничестве товаров, услуг и фирменных технологий, является отражением состязательности персоналов

предприятий. Они ссылаются на высказывание Б. М. Генкина, который пишет, что творческие способности человека являются особым видом ресурсов, которые в отличие от других ресурсов не могут быть исчерпаны [18, с. 84].

Однако, данные статистики говорят о том, что неблагоприятное состояние отечественного НПО – крупнейшего источника подготовки квалифицированных рабочих, является одной из причин особой остроты кризисных явлений, торможения модернизационных процессов, нацеленных на повышение конкурентоспособности российской экономики. По данным Росстата, потребность организаций в квалифицированных рабочих продолжает увеличиваться: в 2010 г. она составляла 102,6 тыс. чел., в 2012 г. – 134,5 тыс. человек [194].

Афанасьева Т. П., Беспалько В. П., Кузьминов Я. И., Евсеев Р. Ю. и другие авторы отмечают, что недостаток квалифицированных рабочих может привести к серьезным негативным последствиям для отечественной экономики. По мнению Кузьминова Я. И., Мау В. А., Синельникова-Мурылева С. Г. главная причина перекоса в сторону высшего образования – сложившаяся еще с 70-х годов прошлого века низкая престижность обучения в ПТУ и техникумах и образовавшаяся в этих учебных заведениях «проигрышная» социальная среда. Исполнитель, имеющий невысокие требования, не способный развиваться и быстро менять квалификацию, в XXI веке не может рассматриваться как конкурентное преимущество для экономики [79, с. 75].

Недостаток квалифицированных рабочих кадров в России вызван также рядом других факторов, которые будут рассмотрены в следующем параграфе.

## 1.2 Факторы, вызывающие недостаток квалифицированных кадров в экономике России

Недостаток квалифицированных рабочих на рынке труда в Российской Федерации обусловлен рядом объективных обстоятельств и носит многофакторный характер. Факторы, вызывающие недостаток квалифицированных кадров в систематизированном виде в экономической и научной литературе не встречаются. Отдельные факторы фигурируют разрозненно, в виде цитат,

мнений, материалов, данных статистики, оценок экспертов и т.д. Автор диссертации систематизировал эти факторы и представляет их в виде обобщенной классификации (типологии). Такими факторами являются: кризис системы НПО, демографический спад, профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, низкая цена труда, недостаточный уровень безопасности и охраны труда рабочих на промышленных предприятиях.

В основе развития неблагоприятных тенденций в жизни страны лежит отсутствие стратегических, публично одобренных программ реформирования экономической, социальной и политической сфер жизнедеятельности общества. По мнению д. э. н., профессора В. Д. Роица, налицо разрыв социальных связей, обесценивание человеческого капитала. Во многом это связано с тем, что содержание либеральных реформ в стране свелось к формированию рыночного хозяйственного уклада, что обеспечивается посредством гипертрофированной поддержки одного социального слоя – крупных частных собственников. Во всех остальных случаях выдерживается политическая установка на сокращение правовой и организационной роли государства в экономической и социальной жизни общества. В результате подавляющее большинство населения страны не только не обрело достойного уровня и качества жизни, но и лишилось сколько-нибудь обнадеживающих перспектив на будущее. Маргинализация и социальная деградация стали привычными явлениями; массовый слой высококлассных специалистов резко сократился; наблюдается деквалификация работников.<sup>5</sup>

Классификация (типология) основных факторов, вызывающих недостаток квалифицированных рабочих кадров в экономике страны, систематизированная автором диссертации представлена в таблице 1. Каждый фактор обозначен буквенным индексом, который характеризует степень влияния данного фактора на недостаток квалифицированных рабочих в России (фактор А имеет наибольшее влияние, фактор Д имеет наименьшее влияние). Использование этих факторов будет произведено во второй главе диссертации.

Таблица 1 – Классификация (типология) основных факторов, вызывающих недостаток квалифицированных рабочих кадров в России

Фактор	Составляющие фактора
Кризис системы профессионального образования рабочих (обозначение А)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие реального прогноза потребности экономики регионов в подготовке квалифицированных рабочих</li> <li>2. Недостаточное развитие частно-государственного партнерства системы НПО</li> <li>3. Недостаточное привлечение инвестиций в НПО</li> <li>4. Слабая укомплектованность инженерно-педагогическими кадрами</li> <li>5. Низкая заработная плата преподавательского состава</li> <li>6. Слабая модернизация содержания и технологии профессионального образовательного процесса</li> <li>7. Выполнение системой НПО социальной функции – обучение и профессиональная подготовка молодежи группы риска</li> </ol>
Демографический спад (обозначение Б)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сокращение численности населения в пореформенный период</li> <li>2. Высокая смертность трудоспособного населения</li> <li>3. Ухудшение здоровья нации</li> </ol>
Профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочих на рынке труда (обозначение В)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Усиление дисбаланса спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалификационным характеристикам</li> <li>2. Низкая доля квалифицированных рабочих</li> <li>3. Слабая заинтересованность работодателей в повышении квалификации и переподготовке рабочих</li> </ol>
Низкая цена труда трудящихся (обозначение Г)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Снижение размеров реальной заработной платы рабочих в результате инфляционных процессов</li> <li>2. Заниженные размеры прожиточного уровня и минимальной заработной платы</li> <li>3. Увеличение соотношения доходов крайних децильных групп</li> <li>4. Недооценка труда рабочих</li> </ol>
Недостаточный уровень безопасности и охраны труда рабочих на промышленных предприятиях (обозначение Д)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокий производственный травматизм</li> <li>2. Низкий уровень охраны труда</li> <li>3. Неудовлетворительные, вредные, тяжелые и опасные условия труда</li> <li>4. Высокий уровень профессиональных заболеваний</li> <li>5. Нарушения законодательства в области охраны труда</li> </ol>

Несомненно, факторы затрагивают множество других аспектов жизни со-

<sup>5</sup> Ройк В. Социальное государство – задачи по реализации прав российских граждан на достойную жизнь / В. Ройк // Человек и труд. – 2009 – № 1. – С. 9–15.

временной России. Мы же рассматриваем их с позиций, способствующих недостатку квалифицированных кадров в отечественной экономике.

Как видно из предложенного автором обобщенного перечня факторов, вызывающих недостаток квалифицированных рабочих кадров, создание системы подготовки РВК, которые являются частью промышленного персонала, обеспечивающего конкурентоспособность предприятий и экономики страны в целом, требует комплексного решения многих проблем во всех сферах жизнедеятельности общества. По сути, это задача государственного масштаба и поэтому представляется целесообразным ее решение в рамках специальной федеральной программы или национального проекта.

К сожалению, ограниченные рамки диссертации не позволяют в полном объеме осветить содержание вышеперечисленных факторов, вызывающих недостаток квалифицированных рабочих кадров в экономике страны, поэтому автор излагает их кратко, только для обозначения всей глубины имеющихся проблем.

*Кризис системы профессионального образования рабочих* более подробно будет изложен автором во второй главе диссертации в параграфе 2.1 «Подготовка квалифицированных рабочих в России».

*Влияние демографической ситуации.* По данным Росстата, по прогнозным оценкам, за десятилетие (2010–2020 гг.) по высокому варианту демографического прогноза численность населения увеличится незначительно (2009 г. – 141,9 млн. человек; 2020 г. – 143,7 млн. человек). По низкому варианту прогноза в 2020 г. численность населения составит всего 137,4 млн. человек [194].

На существующие диспропорции, порожденные экономическим кризисом, все в большей степени будут накладываться демографические трудности. На рынок труда выйдут малочисленные поколения, родившиеся в годы демографического спада. По оценкам экспертов, сокращение численности трудоспособного населения до 2020 г. в целом по стране составит порядка 16 млн. чел. [121, с. 17].

Общеизвестно, что развитие системы подготовки квалифицированных кадров зависит не только от состояния экономики и рынка труда, но и от чис-

ленности и состава населения. Демографические процессы последнего двадцатилетия отразили политические и экономические условия развития страны. Например, д.э.н., профессор В. Костаков отмечает следующие моменты в демографической ситуации России:

– глубокий и десятилетний (1990-1999 гг.) спад рождаемости сменился ростом в последующие 13 лет (2000-2012 гг.) Но рост пока не восстановительный: в 1999 г. родилось 1,2 млн. малышей, в 2012 г. – 1,8 млн. против 2,2 млн. в 1989 г.;

– из-за падения рождаемости и роста смертности страна потеряла, по его расчетам, не менее 14 млн. человек. Цифра вполне сопоставима с количеством граждан РСФСР, погибших в Отечественной войне 1941-1945 гг.[72, с. 20].

Волгин Н. А. приводит данные, что 90 % школьников больны различными заболеваниями, в том числе хроническими; у 70 % рожениц рождаются дети с родовыми травмами; от алкогольного отравления страдает и умирает мужское население в активном трудоспособном возрасте. По его мнению, отдаленные последствия демографического кризиса будут сказываться на экономических, социальных процессах в России в первой половине XXI века, создавая трудности в здравоохранении, в политике занятости, в развитии системы образования [22, с. 190].

Демографические процессы можно рассматривать как реакцию людей на условия их существования. Снижение уровня жизни, безработица, ухудшение здоровья и повышение доли хронически больных от поколения к поколению оказывают непосредственное влияние на качество рабочей силы.

Нехватка трудовых ресурсов будет нарастать и сохранится вплоть до середины столетия. Особую тревогу вызывает увеличение группы социальных маргиналов (люмпенизированных элементов), наличие которых делает невозможным их активное участие в системе общественного производства [182, с. 39]. Проблема нехватки представителей рабочих профессий характерна для всех регионов России.

*Профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения*

*рабочих на рынке труда.* Система образования, получая многочисленные сигналы о наличии потребности рынка труда в определенных рабочих профессиях, должна адаптировать величину и структуру своего выпуска в соответствии с этими сигналами. От скорости и качества «реакции» образовательной системы на получаемые импульсы во многом зависит эффективность функционирования рынка труда. Динамика потребности экономики в профессиях проявляется в изменениях профессионально-квалификационной структуры рабочей силы. По Федоровой Н. прогнозная оценка изменения структуры занятых работников в хозяйственном комплексе России по укрупненным группам занятий на период до 2025 г. представлена в таблице 2 [165, с. 37].

Таблица 2 – Оценка изменения профессионально-квалификационной структуры занятых работников по укрупненным группам занятий на период до 2025 г., (в %)

Наименование групп занятий	2002-2004	2010	2015	2020	2025
В том числе всего занято:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Руководители (представители) органов власти и управления, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	6,5	7,0	7,4	7,7	8,0
Специалисты высшего уровня квалификации	16,7	17,3	17,2	17,0	17,0
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	3,2	3,7	4,7	5,7	7,0
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и родственных видов деятельности	13,4	13,8	14,2	14,6	15,0
Квалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыболовства и рыбоводства	4,2	4,0	3,6	3,2	3,0
Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	16,1	16,0	15,8	15,6	15,0
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, слесари-сборщики	13,4	12,5	12,0	11,2	10,0
Неквалифицированные рабочие	11,5	10,5	9,3	8,1	7,0
Прочие группы	15,0	15,2	15,8	16,9	18,0

Тенденции последнего десятилетия в спросе на труд свидетельствуют о существенных сдвигах, которые привели к значительным изменениям в отраслевой структуре занятости. В результате ее изменения в основных сферах экономики – материальном производстве и сфере услуг, последняя превратилась в крупнейшего работодателя.

Серьезные риски в кадровом обеспечении ожидаются в группе квалифицированных рабочих индустриальных отраслей.

Кулагина Е., Авраамова Е. отмечают, что только за период с 2000 по 2008 гг. произошло сокращение численности занятых в обрабатывающей промышленности (на 1,5 млн. чел.) и стремительное увеличение их количества в торговле (на 3,3 млн. чел.) [81, с. 14].

Осанкин В., анализируя положение на рынке труда Челябинской области, отмечает, что подавляющее число свободных рабочих мест в этом индустриально-развитом регионе (в среднем 80 %) требуют для своего замещения людей с рабочими профессиями. Но система профессиональной подготовки «производит» все в большем количестве юристов, экономистов, психологов и т. д. В результате около 40 % выпускников учебных заведений устраиваются на работу не по специальности [121, с. 17].

Внутри сегмента рабочих профессий также происходят существенные сдвиги, свидетельствующие о росте доли рабочих с более высокими профессиональными характеристиками. Мы считаем, что в основе роста лежит несколько причин. С одной стороны, это начавшийся процесс технической модернизации производств, идущий особенно интенсивно в экспортных отраслях, а также на предприятиях с участием иностранного капитала. Вторая причина заключается, в том, что политика в отношении персонала, проводившаяся на первом этапе рыночных преобразований, привела к тому, что к середине 90-х годов на промышленных предприятиях сконцентрировалась рабочая сила с низкими профессионально-квалификационными характеристиками, тогда как рабочие более высокой квалификации, переходили в растущие сектора

экономики, параллельно меняя профессию.

В настоящее время промышленные предприятия пытаются исправить образовавшийся перекос в структуре персонала, стремясь привлекать более квалифицированные кадры. Повышенный спрос на РВК предъявляют такие отрасли как связь и транспорт. Однако по большинству вакансий рабочих профессий, как правило, предлагается низкая заработная плата, тяжелые условия труда, завышенные требования к работнику [81, с. 16].

В последние годы наблюдаются явление массовой трудовой миграции, в основном, жителей стран СНГ. Большую часть мигрантов составляют люди рабочих профессий. В результате влияния миграции, рабочие низкой квалификации из ближайших стран конкурирует с внутренними трудовыми ресурсами. По мнению В. Коновалова, в структуре миграционного потока России преобладает неквалифицированный труд. Это явление существенно влияет на темпы и качество экономического роста страны. Чтобы повысить его, важно значительно увеличить расходы на повышение квалификации отечественной рабочей силы, содействовать импорту труда высокой квалификации (не только из стран СНГ), ограничить импорт неквалифицированного труда [71, с. 30].

Сырьевая ориентация экономики страны является еще одним фактором, влияющим на профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения на отечественном рынке труда. Следствием этого является деградация научно-технической сферы, снижение стимулов к повышению качества трудового потенциала [79, с. 14].

Высвобожденные по разным причинам с предприятий рабочие кадры (отнюдь не в результате внедрения новой техники и технологий), не востребованные на рынке труда, быстро утрачивают свой профессиональный уровень. Н. Попова, А. Круглова, Н. Бочкова отмечают, что в целом снижается доля населения, занятого в экономике. По их мнению, это можно объяснить изменением содержания труда, приведшим к уменьшению потребности в рабочей силе. Однако, даже в этих условиях спрос на рабочую силу остается неудовлетво-

ренным. Проблема заключается в отсутствии системного представления о структуре спроса и предложения на рынке труда в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Чтобы избежать ситуации, когда, с одной стороны, некому работать, а с другой стороны – сохраняется высокая безработица, необходимо прогнозировать спрос на рабочую силу в профессионально-отраслевом разрезе и разрабатывать на его основе баланс трудовых ресурсов территории [128, с. 42]. По мнению Кибанова А. Я., разрешение этих противоречий может быть обеспечено только в рамках парадигмы взаимодействия интересов сферы образования, профессионально-трудовых ориентаций молодежи, запросов рынка труда, развития экономики [64, с. 151].

Современное промышленное производство предъявляет повышенные требования к качеству профессионализма рабочих. При реализации широкомасштабных задач модернизации экономики, особую важность приобретает установление РВК достойной оплаты труда. Требуется кардинального изменения и совершенствования система оплаты труда, которая должна мотивировать рабочих к производительному и качественному труду.

*Низкая цена труда трудящихся.* Одной из главных проблем российского рынка труда является низкая по сравнению с развитыми экономическими странами цена труда трудящихся. Особую важность имеет величина прожиточного минимума. Прожиточный минимум используется для обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера оплаты труда, размеров стипендий, пособий и других социальных выплат. Автор диссертации отмечает, что прожиточный минимум увеличивается незначительными темпами (по данным Росстата для трудоспособного населения ПМ в IV квартале 2012 г. составлял 7263 рубля, во II квартале 2013 г. – 7941 рубль) [194 16.12.2013].

Низкая величина прожиточного минимума и минимальной заработной платы, по нашему мнению, способствует признанию и утверждению бедности в России на официальном уровне. Это происходит, несмотря на то, что согласно

Европейской хартии, к которой присоединилась Россия, величина минимального размера заработной платы должна устанавливаться государством на уровне, не менее чем в 2,5 раза превышающем прожиточный минимум. Профессор Ржаницына Л., анализируя социальные расходы Федерального бюджета на 2011–2013 гг., отмечает, что снижается реальное содержание минимальной и близкой к ней оплаты: в 2011 г. – на 6,5 % против уровня 2010 г., и более чем на 14 % против уровня 2009 г. При этом, средний рост потребительских услуг по минимальному набору потребления в 1,3–1,5 раза выше среднего. Соответственно, в зону ухудшения условий жизни попали 7,5 млн. работников, что достаточно внушительно – почти 15 % численности населения страны [136, с. 19]. Кроме этого, по данным Росстата, в 2012 г. численность населения с денежным доходом ниже величины прожиточного минимума составляла 15,6 млн. чел. или 11,0 % от общей численности населения страны [194 18.12.2013].

Цена труда не только не обеспечивает нормального воспроизводства рабочей силы, но и занижена относительно уровня производительности труда наемного работника. С. Калашников в работе «Достойный труд – высокая цель и жизненная необходимость», отмечает, что с учетом более низкой зарплатоёмкости продукции, реальная производительность труда в России может быть оценена примерно в два раза выше, чем в США. По его мнению, это говорит об уровне эксплуатации российских работников [61, с. 10].

По мнению Яковлева Р. [183, с. 49] и Бобкова В. [12, с. 8] тезис об опережающем росте производительности труда по сравнению с заработной платой не отвечает нынешним условиям уже потому, что исследовать необходимо соотношение роста производительности труда и реальной заработной платы. Многолетнее падение реальной заработной платы в первое десятилетие реформ, по их мнению, требует определенного компенсационного периода, в течение которого для восстановления всех функций заработной платы (воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей) нужен опережающий рост заработной платы по сравнению с ростом производительности труда.

Неэффективная практика завела в тупик: чем меньше (относительно других) предприятие платит своим рабочим, тем более высококвалифицированных кадров оно теряет. По мнению Кузьминой Н., «курс» на «дешевый труд» как конкурентное преимущество, привел к деградации национального трудового потенциала [78, с. 7]. Профессор Костин Л. делает вывод: «власть не меняет своего отношения к труду, сохраняя его низкую цену и не повышая ответственности бизнеса за благополучие работника» [73, с. 13]. Моисеев В. [112, с. 23], Бартунаев А. [3, с. 79] отмечают, что заниженная заработная плата наносит огромный ущерб социальному развитию страны, поскольку именно отчисления из фонда оплаты труда формируют внебюджетные социальные фонды (из которых выплачиваются пенсии, пособия и другие виды социальной помощи). Елин А. [41, с. 67] и многие другие авторы констатируют, что существуют неблагоприятные показатели социального расслоения в российском обществе: соотношение крайних децилей (10 % групп населения) по уровню доходов между бедными и богатыми, по официальным и экспертным оценкам, колеблется от 1:15 до 1:30 и более.

Кроме низкой заработной платы трудящихся, другим фактором, способствующим недостатку квалифицированных рабочих в экономике России, является труд рабочих на промышленных предприятиях с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда.

*Недостаточный уровень безопасности и охраны труда на предприятиях.* Специалисты МОТ и ВОЗ выделяют более 150 классов профессиональных рисков и приблизительно 1 тыс. их видов, которые представляют реальную опасность для 2-х тыс. профессий. Такая ситуация требует многостороннего исследования, направленного на поиск возможностей ослабления нарастающего дефицита трудовых ресурсов, включая сокращение потерь, связанных с производственным травматизмом и профессиональной заболеваемостью. Как отмечают Гетия С., Кочетов О., анализ причин заболеваемости в стране показывает, что до 40 % заболеваний прямо или косвенно связано с неудовлетворительными условиями труда [27, с. 56]. Данные удельного веса численности работников, за-

нятых во вредных и опасных условиях труда по видам производства и видам воздействующих производственных факторов в России в период с 2011–2012 гг. представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Удельный вес численности работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда по видам производства и видам воздействующих производственных факторов (в процентах от общей численности работников соответствующего вида экономической деятельности) (по данным Росстата)

Наименование показателя	Добыча полезных ископаемых		Обрабатывающие производства		Строительство	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
работа под воздействием: – повышенного уровня шума, ультра и инфразвуков	59,5	60,5	58,7	58,4	45,8	47,6
– уровня вибрации	25,6	26,0	9,8	9,8	23,2	21,1
– загазованности воздуха рабочей зоны	12,2	11,4	22,2	21,1	18,8	16,4

Рассмотрим положение с травматизмом (по данным Росстата) на отечественных предприятиях. Сведения по травматизму на производстве в Российской Федерации с 2010–2012 гг. представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Травматизм на производстве

Наименование показателя	2010	2011	2012
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности всего (тыс. чел.)	47,7	43,6	40,4
на 1000 работающих	2,2	2,1	1,9
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом, всего (тыс. чел.)	2,0	1,82	1,82
на 1000 работающих	0,094	0,086	0,084

Как видно из данных таблицы 4, травматизм на предприятиях России снижается незначительными темпами. Кроме того, в результате несоблюдения норм по условиям и охране труда низкими темпами снижается количество инвалидов,

получивших производственные травмы на производстве и профессиональные заболевания. По данным Росстата в 2011 г. таких было 842 тыс. человек, в 2012 г. – 805 тыс. человек; профессиональные заболевания в 2011 г. и в 2012 г. получили по 2,0 тыс. человек [194, 18.12.2013 ]. Одной из основных причин такого положения дел является увеличение доли устаревшего оборудования российской промышленности. По мнению А. П. Егоршина и других авторов, темпы обновления оборудования на предприятиях существенно замедлились. Средний возраст производственного оборудования в промышленности превышает 20 лет, причем год от года доля устаревшего оборудования увеличивается. Отставание в сфере технологий и качества рабочих мест, не создает достаточных мотивационных стимулов в приобретении рабочей профессии [40, с. 125].

Утрате престижности рабочих профессий способствует неконтролируемое расширение неформального сектора экономики. Замена оформления отношений найма устной договоренностью дает некоторым работодателям возможность игнорировать законодательные нормы в области охраны труда и техники безопасности. Возникают условия для хищнической эксплуатации: использование рабочих в режиме высокого травматизма, интенсивности труда, чрезмерной продолжительности рабочего дня. Широко распространено отсутствие выходных, оплачиваемых больничных листов и т.д. Все это ведет к потере здоровья работников, нехватке времени на нормальный отдых, лишению рабочих социально-трудовых гарантий и правовой защиты.

С. Белозерова в работе «Труд, работоспособность, здоровье» отмечает, что специалисты Фонда социального страхования констатируют – наибольшее число случаев болезни работников приходится на возраст от 35 до 60 лет. Увеличение потерь вследствие травматизма и профзаболеваний связано с разрушением системы профсоюзных органов управления охраной труда. Ее основные функции формально переданы субъектам исполнительной власти, но они оказались неготовыми к ее выполнению [5, с. 49].

Состояние здоровья трудоспособного населения страны входит в число

специфических ограничителей экономического роста России, который в сложившихся условиях возможен только на основе интенсификации труда.

Черемошкина Л. В. в своей статье «Третья волна депрофессионализации» констатирует, что специфика России состоит в существенном увеличении стрессогенных факторов как на рабочем месте, так и вне его. Эти факторы связаны с возрастанием ответственности каждого работника за свое благополучие в условиях отказа государства от патернализма, высокой динамичности жизни и производства, постоянно меняющимися требованиями к профессиональным знаниям и умениям, а также факторами произвола и безнаказанности работодателей. Все это способствует возникновению нервно-психической напряженности и психическому истощению [173, с. 59].

Слабое здоровье не позволяет рабочим выдерживать повышенные нагрузки при работе на современном оборудовании по новым технологиям. Вредные факторы производственной среды оказывают негативное влияние на репродуктивное здоровье работающих, в том числе женщин, и здоровье их потомства. По нашему мнению, кроме перечисленных выше факторов, вызывающих недостаток квалифицированных рабочих кадров в экономике России, на существующее положение дел оказывает негативное влияние снижение престижа рабочих профессий. В следующем параграфе будут рассмотрены аспекты этой проблемы.

### 1.3 Престиж рабочих профессий и меры, направленные на его повышение

Проблема низкого престижа рабочих профессий обусловлена кризисом начала 90-х годов, повлекшим за собой не только развал экономической системы и системы образования, но и убежденность людей в необходимости получения высшего профессионального образования, отодвинув тем самым обучение рабочим профессиям на последний план.

По мнению Беляевой М. А., учреждения НПО в период кризиса 90-гг. оказались на задворках отечественной системы профессионального образования: престиж рабочих профессий упал, а коммерциализация высшего образо-

вания сделала его доступным для лиц с низким уровнем общеобразовательной подготовки [7, с. 14]. Руднева Е. А. отмечает, что сегодня лишь 3,6 % выпускников школ желают обучаться рабочим профессиям [140, с. 32].

В России наблюдается острейший дефицит РВК, возраст которых приближается к пенсионному. Их повсеместная нехватка создаёт серьёзные проблемы для большинства промышленных предприятий. Однако, при этом, многие российские корпорации не проявляют должной социальной ответственности: необоснованно занижают заработную плату своих работников, экономят на вложениях в профессиональное развитие персонала, охрану труда и т.д.[46, с. 67].

По мнению автора диссертации, целесообразно выделить два класса мер по повышению престижа рабочих профессий:

1. Для привлечения молодежи обучению рабочим профессиям.
2. Для закрепления квалифицированных рабочих на предприятиях.

Рассмотрим эти меры более подробно.

В настоящее время молодежь ориентирована на труд, дающий возможность много зарабатывать при минимальных умственных и физических затратах. Целое поколение молодых людей теряет надежду на содержательный, свободно избранный труд, оплачиваемый по международным стандартам [169, с. 71]. Дубовик М. пишет, что из-за падения престижа производительного труда для значительной части молодых людей характерен социальный пессимизм, происходят полярные изменения трудовой мотивации [36, с. 14]. Помимо этого в стране отсутствует единая система профориентации, школьники и их родители не имеют полной информации о востребованных на рынке труда профессиях.

Целевыми группами сферы профориентации являются ученики 9–11 классов, их родители. Именно на них должно быть направлено воздействие мероприятий повышения престижа рабочих профессий. Нужна разъяснительная работа с родителями, которые имеют сильное влияние на выбор профессии своего ребенка.

Организация и проведение профориентационной работы необходимы в средних школах, учебных заведениях начального и среднего профессионального образования. Целью мер по повышению престижа рабочих профессий является увеличение притока молодежи для такого обучения.

При информировании целевых групп о положительных сторонах обучения рабочим профессиям необходимо отмечать следующие преимущества:

- получение профессии, востребованной на рынке труда за короткий срок;
- получение профессии на бесплатной основе или за доступную плату;
- гарантированное трудоустройство после окончания обучения;
- конкурентоспособность РВК на рынке труда (новые технологии и оборудование требуют наличия у рабочих высокой квалификации);
- получение рабочей профессии для человека в ряде случаев является экономически более выгодным, чем получение высшего образования.

Далее рассмотрим меры по закреплению квалифицированных рабочих на предприятии. Несмотря на то, что проблема низкого престижа рабочих профессий возникла достаточно давно, меры по ее преодолению предпринимаются работодателями и государством недостаточно активно. Сегодня все уровни власти выражают озабоченность состоянием подготовки квалифицированных рабочих. Приходит понимание того, что решение данной проблемы невозможно без изменения государственной политики в области трудовых ресурсов. Поэтому помимо создания популярного образа «человека труда» у целевой группы молодежи, необходима комплексная программа мер для закрепления квалифицированных рабочих на предприятиях. Первые шаги по преодолению «непрестижности» рабочих профессий начали осуществлять территории с высокой долей промышленности в структуре экономики.

Несомненно, рыночная цена квалифицированного рабочего во всем мире высока и обеспечена гарантированными дополнительными выплатами и рядом льгот. В настоящее время некоторые отечественные промышленные предприятия применяют систему стимулирующих мер по закреплению квалифициро-

ванных рабочих. Однако, по мнению автора диссертации, широкого распространения на уровне государства, они не получили.

Меры, способствующие повышению престижа рабочих профессий, классифицированы автором диссертации по нескольким признакам и представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Классификация мер по повышению престижа рабочих профессий

№	Признак классификации	Основные составляющие признака
1.	По уровню проведения мероприятий	– федеральный – региональный – муниципальный – отраслевой – корпоративный
2.	По виду мероприятий	– конкурсы профессионального мастерства по профессиям– профессиональные праздники – презентации рабочих профессий – проведение конференций, круглых столов – праздники рабочих династий – конкурсы в номинации «передовик производства»
3.	По способу информирования	– телевидение – радиовещание – статьи в газетах – кинофильмы и др.
4.	По видам материального стимулирования	– дополнительная материальная поддержка (премирование) – дотации на питание – льготная жилищная политика – транспортные льготы – образовательные субсидии – медицинское и пенсионное страхование и др.
5.	По видам морального стимулирования	– награждение победителей профессиональных конкурсов ценными призами и подарками; – оплата санаторно-курортных путевок и т.д.

По мнению автора, изменения в принципах управления персоналом должны быть направлены в первую очередь на формирование и реализацию политики мотивации РВК. Необходимо использование дополнительных мер по стимулированию труда рабочих, имеющих высокий профессиональный

уровень для закрепления их на предприятиях.

Мы считаем, что перечень возможных дотаций и льгот, которые могли бы применяться на предприятиях с целью стимулирования и закрепления РВК, может быть более объемным. В экономической литературе приведено множество практических рекомендаций для повышения стимулов рабочих к труду. Например, Травин В. В., Дятлов В. А. приводят следующие меры мотивации: введение гибкого графика работы, премирование временем, введение платы за любое рационализаторское предложение, использование системы профессионального продвижения и ротации [159, с. 152].

Васильев В. А. пишет, что в ряде случаев многие трудоемкие и непрестижные рабочие места всегда было сложно заполнять, даже в условиях избытка рабочих на рынке труда. По его мнению, значительным этапом в повышении престижа рабочих было бы внедрение в практику кадровой работы на предприятиях профессиональной ротации. Суть ее заключается в том, что предприятие, используя механизм договорных отношений с рабочим, обеспечивает ему после завершения работы на непрестижной или трудоемкой работе, обучение с последующим продвижением «по-горизонтали» либо «по-вертикали» [19, с. 45].

Говоря о престиже рабочих профессий, необходимо помнить, что смысл труда не может сводиться только лишь к материальной заинтересованности. Для повышения авторитета рабочих профессий, работодателям нужно использовать и моральные методы поощрения, которые по-прежнему очень важны для трудящихся.

В результате принятия мер по закреплению РВК на предприятиях будут решены следующие задачи: создан престиж рабочих профессий, доведены положительные характеристики рабочих профессий до целевой группы взрослого населения, возродятся рабочие династии, будут выработаны новые стандарты труда рабочих в современных условиях, квалификация рабочих достигнет уровня международных требований, произойдет возрождение школы опытных рабочих – наставников. Повышение престижа рабочих профессий продолжает оставаться весьма актуальной проблемой и требует ре-

шения на государственном уровне.

Новые реалии и социально-экономические условия России требуют незамедлительной трансформации подготовки квалифицированных рабочих. Для этого необходимо начать профессиональное обучение РВК по новым принципам подготовки, которые обеспечат более высокий профессионализм выпускников и принципиально отличаются от существующих принципов подготовки рабочих.

#### 1.4 Совокупность принципов, отражающих новые подходы к подготовке РВК

Принципы профессиональной подготовки работников можно найти в работах некоторых отечественных авторов. Особенностью принципов подготовки квалифицированных рабочих, изложенных этими авторами, является, как правило, нацеленность на усредненный уровень их подготовки. По Дудникову С. В., принципами подготовки профессиональных кадров являются:

1. Целостность системы профессионального образования и преемственность различных его видов и форм.
2. Гибкость различных форм профессионального образования, возможность их использования на отдельных этапах образования.
3. Профессиональное и социальное стимулирование обучения работников.
4. Построение системы профессионального образования с учетом конкретных возможностей предприятия, социально-экономических условий его функционирования [21, с. 95].

Зеленков В. А. отмечает, что анализ тенденций профессиональной подготовки кадров в различных американских компаниях позволяет выделить принципы, которыми они обычно руководствуются:

1. Обучение должно быть ориентировано на использование получаемых знаний и навыков в процессе работы, т.е. на приобретение профессии или квалификации.
2. Приобретение той или иной квалификации должно способствовать реа-

лизации стратегических целей компании.

3. Подготовка кадров рассматривается в аспекте двойных инвестиций – в человека и в производство [51, с. 89].

По Бересневу М. Н., принципами профессиональной подготовки квалифицированных рабочих на предприятии являются: развитие наставничества и консультирования, новые профессиональные знания для всех желающих, приближение образования к месту работы, сравнительно-компетентностная оценка результата обучения. По мнению этого автора, выгоду от профессионального обучения рабочих на производстве имеют все участники: выгода работодателя заключается в ускоренной подготовке рабочего с заданными параметрами, обучаемого – в быстром освоении профессии, наставника (консультанта) – в повышении квалификации и получении дополнительного заработка [4, с. 2].

Однако, принципы подготовки РВК, предложенные автором диссертации, отличаются от принципов подготовки квалифицированных рабочих по двум причинам. Во-первых, подготовка РВК является более сложной, ввиду использования новых подходов в образовательных процессах, принятых в мировой практике. Во-вторых, в результате подготовки РВК имеют иные качественные показатели профессионализма, чем квалифицированные рабочие, которых готовит существующая система НПО. Автором диссертации сформулированы принципы подготовки РВК, отражающие новый подход в профессиональном обучении рабочих на современном этапе развития образования:

1. Принцип синхронизации – означающий, что процесс подготовки рабочего должен завершаться одновременно с вводом в эксплуатацию промышленного объекта, для обслуживания которого он подготавливался. Можно также понимать этот принцип как некоторое опережение в сроках подготовки рабочего относительно срока ввода объекта в эксплуатацию.

Возможен также вариант опережающего обучения с целью последующей стажировки на предприятии с аналогичным технологическим процессом. Следует отметить, что этот принцип применим не только для вновь вводимых, но

и для действующих объектов, где с определенной периодичностью возникает потребность в РВК.

2. Принцип партнерства – понимаемый как частно-государственное партнерство в сфере подготовки кадров. Партнерство предполагает согласованные действия бизнеса и государственных структур по подготовке РВК. Бизнес, согласно своим долгосрочным планам развития, должен осуществлять заказ на рабочих различного уровня подготовки в профессиональных образовательных учреждениях с гарантией их трудоустройства. Государство (субъект Федерации, в юрисдикции которого сейчас находятся профессиональные учебные заведения) организует подготовку этих рабочих в определенные сроки, в определенном количестве, определенных профессий, обладающих определенными компетенциями. Согласование действий должно распространяться на участие бизнеса в софинансировании подготовки кадров.

Как привлечь бизнес к участию в подготовке РВК? Участие бизнеса (работодателей) в их подготовке, на наш взгляд, является неременным условием функционирования системы подготовки РВК. Подготовка РВК должна определяться, как правило, заказом работодателей. В отличие от подготовки рабочих массовых профессий, они должны готовиться «по-штучно» или «мелкими сериями» с учетом специфики технологий, применяемых на конкретных предприятиях. При этом заказ должен поступать не на выпускника, а на его подготовку, т. е. заблаговременно к началу его обучения. Такой подход позволяет исключить выпуск в дальнейшем невостребованных выпускников, и сократить затраты на их подготовку. Как раз в этом и находит свое воплощение принцип экономичности, представленный ниже. Если при этом еще будет реализован принцип партнерства между властью и бизнесом, т. е. участие работодателей в софинансировании обучения, то это повысит ответственность последних за представленный заказ и сделает систему обучения высокоорганизованной и целенаправленной.

3. Принцип обучаемости – способность обучаемого человека восприни-

мать новые знания и успешно применять их на практике. Данный принцип определяет правила отбора кандидатов на обучение, с учетом их базового образования, физических, психических, интеллектуальных показателей в зависимости от выбираемой профессии.

4. Принцип оперативности – понимается, как способность системы образования быстро реагировать на изменения требований работодателей (внесение изменений в подготовку по существующим профессиям, потребность обучения новым профессиям, обучение смежным профессиям и т. д.).

5. Принцип координации – предполагает разумное сочетание теоретической и практической составляющих обучения. В основу этого принципа положена неотрывность теоретического обучения от производственного, подразумевающая применение полученных теоретических знаний на практике в реально действующих производствах в течение всего периода обучения (освоение новых видов технологий, оборудования), а не только во время учебно-производственной практики (3–5 недель).

6. Принцип соответствия – предусматривает соответствие государственному образовательному стандарту образовательных программ, высокого уровня профессионализма преподавательского и инженерно-технического состава, материально-технической базы новых образовательных учреждений.

Необходимо также учитывать педагогические принципы обучения, принимать во внимание содержание образовательных программ: специфику и соотношение теоретического и практического обучения, обязательность прохождения производственной практики и её объём, возможность сократить или продлить продолжительность обучения путём изменения интенсивности проведения занятий и др.

7. Принцип обновляемости – предполагает необходимость с определенной периодичностью обновления знаний применительно к определенной профессии. Это вызвано появлением новой техники, технологий и требований к уровню квалификации рабочих.

8. Принцип экономичности – означает необходимость наличия экономических нормативов, регламентирующих организацию обучения. Основным из них, на наш взгляд, должен быть норматив затрат на обучение одного человека определенной профессии. Для массовых профессий, при формировании полного состава группы обучаемых, этот норматив, при прочих равных условиях, будет ниже, чем при обучении малыми группами, тем более – при индивидуальном обучении. Этот норматив будет выше для более сложных профессий в связи с необходимостью использования для обучения более сложной (и соответственно, дорогой) техники, более профессионального обучающего персонала и, скорее всего, более длительного срока обучения.

Что дает наличие таких нормативов? Они могут быть использованы для обоснования территориального размещения образовательных учреждений, объемов бюджетного финансирования и софинансирования бизнесом обучения или численности обучающихся при закрепленных бюджетах. Кроме того, система нормативов является базой планирования деятельности и материально-технического обеспечения. Безусловно, как и любой другой стоимостной показатель, нормативы нуждаются в периодической индексации.

Анализируя соответствие состояния и содержания существующей системы НПО требованиям, предъявляемым к современным рабочим, и принципам подготовки РВК, автор диссертации приходит к однозначному выводу: она не способна решить проблему подготовки РВК для развития экономики страны. В наибольшей мере эта неспособность проявляется применительно к принципу обучаемости. Обучаемый в системе НПО контингент довольно разнороден как в части базового образования (часть обучаемых имеет неполное среднее образование), так и интеллектуальных способностей. Вызвано это тем, что наряду с образовательной, на нее возлагается социальная функция, под которой понимается оказание поддержки «трудным» учащимся, неспособным освоить программу полного среднего образования. Для общества это, безусловно, важно, но подготовка РВК на такой базе невозможна.

Таблица 6 – Сравнительная характеристика принципов подготовки квалифицированных рабочих и РВК

Принципы, отражающие старые подходы к подготовке рабочих	Принципы, отражающие новые подходы к подготовке РВК
<b>Автор Дудников С. В.</b>	<b>Автор диссертации</b>
– целостность системы профессионального образования и преемственность различных его видов и форм	– синхронизации
– гибкость различных форм профессионального образования, возможность их использования на отдельных этапах образования	– партнерства
– профессиональное и социальное стимулирование обучения работников	– обучаемости
<b>Автор Зеленков В. А.</b>	– оперативности
– обучение должно быть ориентировано на использование получаемых знаний и навыков в процессе работы, т.е. на приобретение профессии или квалификации	– координации
– приобретение той или иной квалификации должно способствовать реализации стратегических целей компании	– соответствия
– подготовка кадров рассматривается в аспекте двойных инвестиций – в человека и в производство	– обновляемости
<b>Автор Береснев М. Н.</b>	– экономичности
– развитие наставничества и консультирования	
– сравнительно-компетентностная оценка результата обучения	
– новые профессиональные знания для всех желающих	
– приближение образования к месту работы	
– выгоду от профессионального обучения рабочих на производстве имеют все участники образовательного процесса	

Решение проблем подготовки РВК невозможно решить без усиления мотивации труда рабочих и реализации мер по повышению престижа их труда. При этом следует давать себе отчет в том, что эта проблема не может быть преодолена в короткие сроки, на это могут уйти годы.

Признаком перехода к «постиндустриальному обществу» является рост требований к уровню профессиональной подготовки кадров, качеству образования, увеличение финансирования научной сферы. «Постиндустриальный» прорыв не мыслим без огромных капиталовложений в сферу образования, и других социально – значимых отраслей.

Как обстоят дела с подготовкой рабочих в экономически развитых странах с высокой долей промышленности? Ответить на этот вопрос мы попытаемся во второй главе диссертации. В параграфе 2.1 второй главы будет проведен анализ подготовки квалифицированных рабочих в России в различных системах профессионального образования:

- в НПО;
- посредством корпоративной подготовки (обучения) рабочих кадров;
- профессиональное обучение безработных граждан при содействии Центра занятости населения.

Кроме того будет проанализировано состояние профессионально-квалификационной структуры рабочих кадров крупного промышленного предприятия черной металлургии.

В параграфе 2.2 второй главы диссертации будет проведен сравнительный анализ опыта подготовки квалифицированных рабочих в России и в ряде развитых стран мира, влияние факторов, действующих на состояние рабочей силы в современной России и в США, Германии, Великобритании, Франции, Японии.

## 2 АНАЛИЗ ОПЫТА ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

### 2.1 Подготовка квалифицированных рабочих в России

*Общая характеристика системы профессионального образования.* Российская система профессионального образования представляет собой структуру, цели, задачи и содержание которой зафиксированы в основных государственных документах: в Законе РФ «Об образовании» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, вступившего в силу с 01.09.2013 г., государственных образовательных стандартах, профессионально-квалификационных характеристиках, учебных планах и программах. Отечественные образовательные программы определяют содержание образования определенного уровня и (или) направленности. Основные профессиональные образовательные программы перечислены в ст.12 Закона РФ «Об образовании». Отдельно выделены основные программы профессионального обучения (профессии рабочих) и дополнительные образовательные программы (программы повышения квалификации и программы профессиональной подготовки).<sup>6</sup>

Существующая система отечественной подготовки рабочих кадров представлена на рисунке 2.

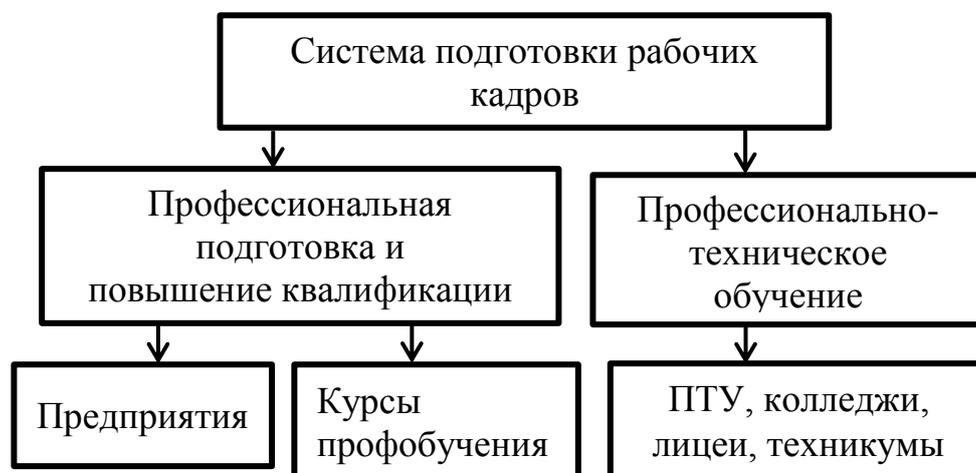


Рисунок 2 – Существующая система подготовки рабочих кадров в России

В каждом звене образования новейшая история России высветила немало проблем. НПО и СПО, которое в результате реформирования в настоящее время также проводит подготовку квалифицированных рабочих, испытали на себе серьезные издержки реформирования. Дать обобщенную характеристику состояния отечественной профессиональной подготовки квалифицированных рабочих и осветить проблемы реального положения дел в этой сфере – цель данного параграфа.

Рассмотрим общие тенденции подготовки специалистов и квалифицированных рабочих в образовательных учреждениях профессионального образования всех уровней образования России в период с 2006 по 2012 гг., которые представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Данные по подготовке специалистов и квалифицированных рабочих в образовательных учреждениях профессионального образования России в период 2006–2012 гг. (на конец года, тысяч человек)

Наименование показателя	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Численность студентов: в высших учебных заведениях	7310	7461	7513	7418	7050	6490	6073
в учреждениях среднего профессионального образования	2514	2408	2244	2142	2126	2082	2087
в учреждениях начального профессионального образования	1413	1256	1115	1035	1007	921	-
Выпуск квалифицированных рабочих и служащих с начальным профессиональным образованием по профессиям	680	656	605	538	580	517	-

[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru) (03.05.2013)

Динамика основных показателей функционирования системы НПО в России в период с 2006–2012 гг. представлена в таблице 8.

<sup>6</sup> <http://www.zakonrf.info/zakon-ob-obrazovanii/8/> 16.05.13 20-00

Таблица 8 – Динамика основных показателей функционирования системы НПО в России в период с 2006–2012 гг.

Наименование показателя	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Число учреждений НПО	3209	3180	2855	2658	2356	2040	-
В них учащихся, тыс. чел.	1413	1256	1115	1035	1007	921	-
в т. ч. на 10000 человек населения	99	88	78	72	70	64	-
Принято учащихся, тыс. чел.	630	586	541	543	609	533	-
Подготовлено и выпущено квалифицированных рабочих, тыс. чел.	680	656	605	538	581	517	-
в т. ч. на 10000 человек населения	101	96	88	80	86	76	-

[http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/) дата обращения 03.05.2013

Необходимо отметить, что во все статистические данные Федеральной службы государственной статистики, отражающие положение дел с подготовкой квалифицированных рабочих, кроме системы НПО, начиная с 2005 г. включены учреждения среднего и высшего профессионального образования, реализующие программы начального профессионального образования. По этой причине рассмотрение вопроса подготовки квалифицированных рабочих только системой НПО, будет необъективным. Кроме этого, начиная с 2012 г., отсутствуют статистические данные о подготовке квалифицированных рабочих системой НПО, они ведутся только по учреждениям системы СПО.

Данные статистики Росстата свидетельствуют об уменьшении количества учебных заведений НПО и снижении количества учащихся в них на протяжении ряда лет. Рассмотрим изменения в выпуске квалифицированных рабочих по профессиям различных отраслей экономики. Данные по выпуску квалифицированных рабочих по профессиям в системе НПО за период с 2009 по 2012 гг. представлены в *Приложении А*. Как видно из таблицы 1 *Приложения А* в период с 2006 по 2012 гг. происходило снижение выпуска квалифицированных рабочих системой НПО. Снижение наблюдалось по большинству профес-

сий промышленности, непромышленной сферы и сферы услуг. Выпуск квалифицированных рабочих за этот период уменьшился на 38,5 % (выпуск рабочих в 1995 г. составил 841 тыс. чел.).

*Современная ситуация, проблемы управления подготовкой квалифицированных рабочих.* Система НПО переживает глубокий кризис. В 2011 г. число профессионально-технических учебных заведений НПО составляло 2040 (в 1995 г. их было 4166), то есть сократилось на 49%.

Выход из сложившейся ситуации был предложен в виде слияния в единые образовательные Центры ряда учреждений НПО и СПО. В рамках перераспределения полномочий и ответственности между уровнями государственной власти Федеральное агентство по образованию в 2006 г. завершило передачу этих учреждений в ведение органов управления образованием субъектов РФ. Целью данного процесса являлась оптимизация сети учреждений этих уровней профобразования, их реорганизация и интеграция в условиях ухудшения демографической ситуации в стране. Предполагалось, что к 2010 г. по сравнению с 1995 г. число учащихся образовательных учреждений НПО сократится на 36 %, в учреждениях СПО на 26 %.

Результатом реорганизации должно было стать приближение выпускников профессиональных училищ, лицеев, техникумов, колледжей к реальным потребностям региональных рынков труда. Несмотря на достижение в некоторых случаях положительных тенденций, итоги реорганизации имеют ряд существенных недостатков. Отрицательным результатом явилось нарушение единого образовательного пространства, перенос финансирования этих учреждений на региональные бюджеты, зачастую приводящий к дестабилизации работы учебных заведений. Это подтверждается мнениями специалистов-практиков. Например, Крымов В., директор по науке Московского машиностроительного производственного предприятия «Салют», отмечает, что решение московского правительства о преобразовании учреждений НПО в колледжи не принесло должного результата. Не были отработаны программы обу-

чения, начальные и средние курсы во многом дублируются, не обеспечивается требуемый уровень профессиональной подготовки [77, с. 12].

Листвин А. А. в своей статье «Профессиональное образование: новые задачи, новые подходы» отмечает, что в реальности процесс создания интегрированных учебных заведений идет крайне сложно. Особенно это заметно в регионах, что объясняется отсутствием ясных и четких перспектив развития региональной экономики и, как следствие, программ развития региональных систем профессионального образования, неготовностью субъектов профессионального образования к работе в новых условиях [97, с. 2].

Аврамова Е. , Кулагина Е. и др. отмечают, что, несмотря на активизацию процессов слияния учебных заведений НПО и СПО, это не оказало существенного влияния на укомплектованность территориальных рынков труда квалифицированными рабочими. За последние несколько лет создано более 120 учреждений с вертикальной интеграцией (объединение учреждений разного уровня образования при сохранении реализации их программ). Однако, до сих пор, нехватка квалифицированных рабочих является основной проблемой отечественного рынка труда. Доля рабочих профессий в перечне вакансий рынка труда достигает 80 % [2, с. 16].

В 2007–2009 гг. в рамках приоритетного национального проекта «Образование» производилась реализация направления «О мерах государственной поддержки подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств в государственных учреждениях НПО и СПО». Стратегической задачей этого направления являлось преодоление отставания в структуре, объемах и качестве подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена от требований конкурентоспособных предприятий различных отраслей экономики.

На основе выявления государственных образовательных учреждений НПО и СПО, внедряющих инновационные образовательные программы, был осуществлен конкурсный отбор учебных заведений с целью оказания победи-

телям государственной поддержки посредством предоставления им субсидий из федерального бюджета на реализацию их инновационных образовательных программ.

Несмотря на то, что целью и смыслом национального проекта «Образование» являлось ускорение модернизации российского образования, адаптация его к меняющимся запросам общества и социально-экономическим условиям, его положения и реализация вызывают многочисленные критические замечания. Приходится констатировать, что, в результате реализации национального проекта «Образование», выделенные в его рамках так называемые «точки роста» – образовательные учреждения профессионального образования, субсидирование которых принесло бы наибольший социальный эффект, не дали ожидаемого роста. Згонник Л. В. отмечает, что, несмотря на заявленные меры по реализации приоритетных национальных проектов, продолжается перенесение бремени заботы о воспроизводстве человеческого капитала с государственного уровня на его носителей. По мнению этого автора, теряется доступность профессионального образования [48, с. 44].

Резюмируя вышеизложенное, автор диссертации констатирует, что сфера НПО по прежнему сталкивается с рядом проблем, которые сегодня тормозят ее развитие. Кроме перечисленных проблем, качественной подготовке профессиональных рабочих в системе НПО – СПО препятствуют: устаревшие содержание, технологии и методики обучения квалифицированных рабочих; пробелы в нормативно-правовой базе; несовершенство взаимодействия системы НПО и частно-государственных партнеров; слабая материально-техническая и финансовая база; отсутствие механизмов многоканального финансирования образовательных учреждений НПО; незаинтересованность работодателей в подготовке РВК; недостаточная адаптация выпускников требованиям рынка труда и т. д.

Рассмотрим положение дел с подготовкой профессиональных рабочих в системе НПО на примере г. Новокузнецка, который является самым крупным

образовательным центром на юге Кемеровской области.

*Подготовка рабочих в системе НПО г. Новокузнецка.* В рамках решения проблем, связанных с подготовкой квалифицированных рабочих, в Кемеровской области в 2011-2014 гг. был принят ряд законодательных и нормативных правовых актов. Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 14.06.2011 № 265 утверждена региональная комплексная программа «Модернизация системы профессионального образования Кемеровской области на 2011–2013 гг.». Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 04.09.13 № 367 утверждена государственная программа «Развитие системы образования Кузбасса на 2014–2016 гг.». Принят Закон Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ (ред. от 26.12.2013) «Об образовании в Кемеровской области».

Однако, несмотря на принятые меры, в системе образования Кемеровской области существует ряд проблем: несоответствие ресурсного оснащения образовательных учреждений задачам, поставленным в Концепции модернизации российского образования; не достигнута эффективность программ профессионального образования; отсутствует научно обоснованная потребность экономики региона в подготовке квалифицированных рабочих на перспективу; происходит дублирование ряда образовательных программ (в основном в подсистеме НПО) профессий и специальностей, по которым ведется подготовка; не создана система непрерывного образования, позволяющая выстраивать гибкие (модульные) траектории освоения новых компетенций и т.д.

В таблице 9 представлены данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области по количеству учреждений НПО Кемеровской области, численности учащихся и выпуску квалифицированных рабочих за период 2010–2012 гг. с учетом учреждений СПО, реализующих программу НПО.

Таблица 9 – Число учреждений НПО – СПО в Кемеровской области, численность учащихся и выпуск квалифицированных рабочих

Наименование показателя	2010	2011	2012
Число учреждений НПО–СПО	61	64	67
Численность учащихся в учреждениях НПО-СПО на 10000 чел. населения	157	158	157
Выпуск квалифицированных рабочих	10596	9547	9538
Выпуск квалифицированных рабочих на 10000 чел. населения	38	35	35

Кemerovostat.gks.ru, дата обращения 19.12.2013

Данные, представленные в таблице 9, свидетельствуют о наличии тенденции к сокращению количества учащихся и выпуске квалифицированных рабочих в период 2010 – 2012 гг. О проблемах низкого престижа рабочих профессий у целевых групп населения автор диссертации пишет в параграфе 1.3 первой главы диссертации. Количество учреждений НПО–СПО за период 2010–2012 гг. увеличилось в связи с проведением комплекса мер по структурной оптимизации сети учреждений, направленной на ликвидацию дублирования профессиональных программ на одной территории.

Рассмотрим состояние профессионального образования квалифицированных рабочих системой НПО – СПО г. Новокузнецка за период 2010–2011 гг.

Таблица 10 – Число учреждений НПО – СПО г. Новокузнецка, численность учащихся в 2010–2011 гг.

Наименование показателя	2010	2011
Число учреждений СПО	10	11
Число обучающихся в системе СПО (чел.)	9989	9855
Число учреждений НПО	12	10
Число обучающихся в системе НПО (чел.)	6316	5903

Новокузнецк в цифрах. 2011. Стат. ежегодник. – с. 67

В «Комплексной программе социально-экономического развития г. Новокузнецка на период до 2025 г.» [198] при анализе системы

профессионального образования, отмечается, что при увеличении с каждым годом количества выпускников высших учебных заведений в среднем на 3 % в год, общая численность выпускников начального и среднего профессионального образования сокращается в среднем на 7 % в год. Сокращение учащихся обусловлено «непрестижностью» этого уровня образования среди выпускников школ. На рынке труда города чувствуется острая нехватка специалистов технического профиля, квалифицированных рабочих.

Разработчики программы среди ключевых проблем начального и среднего профессионального образования называют:

- несоответствие предлагаемых учреждениями перечня специальностей и программ потребностям экономики;
- устаревший парк учебной техники и материально-технического обеспечения образовательного процесса в целом;
- фактическое разрушение системы повышения квалификации педагогов, нехватка квалифицированных кадров;
- слабая охваченность системой профессионального образования людей с ограниченными возможностями, отклонениями в физическом и умственном развитии, трудных подростков [198].

На основании изложенного, можно сделать вывод о том, что в г. Новокузнецке наблюдается стабильное положение по количеству средних профессиональных учебных заведений. Наметилась тенденция к увеличению числа студентов в учреждениях СПО: в 2011 г. их обучалось на 134 человека больше, чем в 2010 г. В тоже время, в период 2010–2011 гг. в городе стало на два учреждения НПО меньше, снижение числа учащихся составило 413 человек.

Новокузнецк является крупным промышленным городом, потребность предприятий различных отраслей экономики в квалифицированных рабочих является достаточно стабильной. Ежегодный выпуск профессиональных училищ г. Новокузнецка только частично удовлетворяет потребность экономики

города в квалифицированных рабочих кадрах. Количество вакансий, предъявленных работодателями г. Новокузнецка и Новокузнецкого района в 2011–2013 гг. в том числе для рабочих профессий, представлены в кратких итогах деятельности ЦЗН г. Новокузнецка (*Приложения Б и Приложения В*).

В целях развития системы образования Кемеровской области, обеспечения качества и расширения доступности образования с учетом актуальных потребностей и тенденций развития общества, Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 02.07.2007 № 189 (ред. от 08.05.2011) была утверждена Долгосрочная целевая программа «Развитие системы образования и повышение уровня потребности в образовании населения Кемеровской области на 2008–2013 гг.». Одной из задач этой программы являлось осуществление научно-исследовательской работы и разработок в области реорганизации образования.

В связи с этим, автором диссертации было проведено исследование положения дел в профессиональном образовании рабочих кадров металлургического профиля в г. Новокузнецке. Подготовка рабочих для металлургических предприятий города является широкомасштабной и показательной во всех отношениях, так как ведется для крупных предприятий, имеющих значительную долю промышленных рабочих в структуре персонала. Анализ, проведенный в результате исследования учреждений НПО металлургического профиля, отражает общее положение дел с подготовкой квалифицированных рабочих в других учреждениях НПО.

Металлургический комплекс г. Новокузнецка включает 4 предприятия, выпускающих чугун, сталь, прокат (в том числе рельсы), алюминий, ферросплавы, кокс. В г. Новокузнецке на протяжении длительного времени сложилась и функционирует система подготовки рабочих кадров металлургического профиля.

Образовательные учреждения НПО готовят рабочих по следующим профессиям: машинист крана металлургического производства, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, оператор прокатного производства, вальцовщик стана горячей прокатки, оператор поста управления ста-

на горячей прокатки, сталеплавильщик конверторного производства, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, наладчик КИПиА, сварщик (электросварочные и газосварочные работы), аппаратчик-оператор коксохимического производства.

В 2009 г. автором было произведено анкетирование учащихся, мастеров и преподавателей в четырех учебных заведениях НПО металлургического профиля г. Новокузнецка. Целью анкетирования являлось определение круга проблем и возможных методов их решения, связанных с недостатком рабочих высокой квалификации на действующих промышленных предприятиях в современных условиях. Также исследовались мнения респондентов о рабочих кадрах высокой квалификации и проблемах их подготовки в учреждениях НПО.

По разработанным автором анкетам были опрошены учащиеся выпускных курсов (206 чел.), мастера производственного обучения и преподаватели специальных дисциплин (93 чел.). Анкета мастеров и преподавателей учреждения НПО (*приложение Б*) содержала 12 вопросов (127 вариантов ответов); анкета учащегося учреждения НПО (*приложение В*) содержала 10 вопросов (69 вариантов ответов). Далее в тексте для более краткого изложения, категорию мастер производственного обучения и категорию преподаватель НПО обозначим как обучающий персонал.

Ответы характеризовали состояние дел с подготовкой квалифицированных рабочих в этих учебных заведениях, перечень проблем такой подготовки, и вопросы совершенствования содержания и технологии образовательного процесса.

Анализ ответов показал следующее: 22 % учащихся и 29 % обучающего персонала высказали мнение о том, что сегодня система НПО нуждается в серьезном реформировании; 50,4 % учащихся и 58 % обучающего персонала отметили, что система НПО нуждается в некотором обновлении, совершенствовании отдельных элементов.

Результаты опроса обучающего персонала представляют наибольший интерес. На вопрос: «Что вас не устраивает сегодня в НПО?» были даны ответы,

которые представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Ответы респондентов на вопрос анкеты (в % к общему количеству респондентов)

	Ответы респондентов	Учащиеся	Обучающий персонал
1.	Перечень изучаемых предметов	57	20
2.	Численный состав групп	17	26
3.	Наличие и качество учебников	26	23
4.	Уровень методической помощи педагогам	–	24
5.	Размер заработной платы	–	77
6.	Материально-техническое оснащение учебного процесса	–	28

Слабая материально-техническая база системы НПО частично является следствием отсутствия механизма многоканального финансирования этих учреждений, она устаревает, снижается качество профессионального образования.

На вопрос: «Что, на ваш взгляд, больше всего мешает сегодня подготовке рабочих высокой квалификации?» были получены ответы, приведенные в таблице 12.

Таблица 12 – Ответы обучающего персонала на вопрос анкеты

	Ответы респондентов	% к общему количеству респондентов
1.	Некомпетентность руководства системы образования	22
2.	Нехватка учебников и учебных пособий	19
3.	Низкая заработная плата и престиж профессии преподавателя	77
4.	Самоустранение семьи от воспитания	75
5.	Слабая материально-техническая база системы НПО	35
6.	Незаинтересованность работодателей в подготовке рабочих высокой квалификации	28
7.	Низкий престиж рабочих профессий	33

Среди причин, тормозящих подготовку рабочих кадров высокой квалификации в учреждениях НПО, были отмечены следующие: 15 % учащихся и 14 % обучающего персонала ответили, что существующая система подготовки рабочих кадров сделать это не в состоянии. Отмечают низкий уровень материально-технической базы образовательного процесса 23 % учащихся и 28 % обучающего персонала. На недостаточное финансирование профессиональной подготовки указывают 52 % обучающего персонала. Автор диссертации считает, что на подготовке молодежи не следует экономить. Мировая практика работы ведущих компаний в Америке и Европе показывает, что вложение в молодежь сейчас – это помноженный на 2 эффект в будущем [43, с. 44].

Большинство респондентов (52 % учащихся, 61 % обучающего персонала), ответили, что выпускники пользуются хорошим спросом на рынке труда. Однако, при этом, 25 % опрошенных показали, что качество подготовки выпускников этих учебных заведений удовлетворительное (по 5-ти бальной шкале). Большинство респондентов ответили, что система НПО преимущественно должна готовить рабочих «широкого профиля» с навыками для последующего обучения на рабочем месте. В анкетах 40 % учащиеся отметили высокий профессиональный уровень преподавания, 56 % отметили хорошую организацию производственной практики.

В качестве мер, позволяющих усовершенствовать систему НПО, обучающий персонал отметил следующее: 20 % считают необходимым изменить перечень учебных дисциплин; 33 % – изменить содержание программ и обновить содержание учебников и наглядных пособий. Часть образовательных стандартов, используемых в подготовке рабочих, устарели, о необходимости разработки новых образовательных стандартов высказали мнение 40 % опрошенных респондентов.

Низкий уровень модернизации содержания и технологии профессионально-образовательного процесса является серьезным тормозом в процессе обу-

чения в системе НПО. Ответы респондентов о необходимости изменений в технологиях учебного процесса, распределились следующим образом:

- 26 % отмечают необходимость перехода от авторитарных к личностно-ориентированным формам и методам обучения;
- 38 % предлагают значительно расширить использование новых методов обучения;
- 35 % предлагают увеличить удельный вес самостоятельной работы учащихся;
- 38 % предлагают более широкое использование развивающих технологий в обучении.

Вследствие обесценивания труда рабочих, произошла переоценка ценностей в сознании молодежи: рабочие профессии потеряли для нее привлекательность, что привело к уменьшению притока выпускников школ в учреждения НПО. Этот вывод подтверждается результатами анкетирования: 20 % учащихся ответили, что выбор обучения профессии был случайным. Соответственно, этот факт сказывается на планируемом трудоустройстве после окончания учебного заведения: 10 % опрошенных учащихся отметили, что не планируют работать по специальности; будут работать по специальности непродолжительное время 16 % опрошенных; 15,5 % вообще затруднились ответить на этот вопрос. Результат опроса показал слабый уровень адаптации выпускников к требованиям рынка труда.

Отмечается низкий образовательный уровень при поступлении в учреждения НПО: начальное образование имели 7 % учащихся, 64 % – незаконченное среднее образование и 29 % – полное среднее образование.

Мы считаем, что в результате кризисных явлений в экономике были утрачены связи с работодателями; потерян ориентир, представленный в виде заказа на подготовку рабочих кадров. Отсутствует реальный прогноз (на ближайшие 3–5 лет) потребности экономики города в подготовке квалифицированных рабочих. Однако, опрошенные считают, что рабочие кадры нужны

экономике города, 52 % респондентов высказались за необходимость увеличения доли практической работы учащихся по специальности с последующим закреплением на рабочем месте.

По мнению автора диссертации, профессиональные училища г. Новокузнецка нуждаются в обновлении материально-технической базы, усилении ответственности работодателей за полноценную организацию процесса прохождения производственной практики и трудоустройство выпускников, развитии на предприятиях системы наставничества. Для сохранения и развития системы НПО как источника квалифицированных рабочих кадров массовых профессий сегодня требуется системный подход к решению всего комплекса указанных проблем.

Организация подготовки квалифицированных рабочих должна соответствовать изменяющимся тенденциям развития промышленности города. На наш взгляд, анализ этих процессов лучше делать на примере современных крупных промышленных предприятий. Объектом исследования существующей профессионально-квалификационной структуры рабочих кадров был выбран ОАО «ЗСМК» – крупное промышленное предприятие черной металлургии, расположенное в г. Новокузнецке. Изучению проблем кадрового обеспечения базовых отраслей г. Новокузнецка было посвящено выступление автора диссертации на V Всероссийской научно-практической конференции «Антикризисное управление: производственные и территориальные аспекты» и опубликована статья в сборнике материалов конференции [85, с. 264].

*Состояние профессионально-квалификационной структуры рабочих кадров крупного промышленного предприятия черной металлургии (ОАО «Западно-Сибирский металлургический комбинат»)* Американские экономисты Питерс Т. и Уотман Р., изучавшие практику лучших предприятий пришли к выводу, что образцовые компании рассматривают рядовой персонал как основной источник повышения качества и продуктивности своей деятельности. В современных условиях возрастает роль РВК, конкурентоспособных работников, ко-

торые способны обеспечить динамичное развитие предприятия. Стабильность и квалификационный потенциал персонала во многом определяют экономическую устойчивость предприятия, считает Пель Е. В. [126, с. 103].

В странах с развитой экономикой с ростом наукоемких отраслей сокращается потребность в металлопродукции. Однако, мировой объем выплавки стали продолжает оставаться важнейшим производственным ресурсом.

Основными направлениями рационализации металлургического производства являются преодоление диспропорций между спросом и предложением на рынке металла; реконструкция и модернизация металлургических производств; диверсификация производства; решение целого ряда проблем, связанных с повышением эффективности; технологической и экологической безопасностью производства.

Рассмотрим наиболее характерные социально-экономические особенности крупного промышленного производства на современном этапе. К ним можно отнести:

- изменение содержания и характера труда;
- повышение профессионализма промышленного персонала;
- обеспечение безопасности труда, ликвидация и уменьшение аварийности, сокращение травматизма и профессиональных заболеваний;
- ускоренное обновление профессиональной структуры кадров;
- стабилизация (снижение) текучести кадров;
- повышение уровня технической вооруженности труда за счет автоматизации основных и вспомогательных операций.

В производстве черных металлов актуален процесс сокращения наиболее ресурсоемких и экологически грязных переделов: производства чугуна, мартеновского способа производства стали, прокатки на обжимных станах (блюмингах и слябингах).

Современный уровень развития крупного промышленного предприятия характеризуется использованием сложной, разнообразной техники и техноло-

гий, значительными масштабами выпуска продукции по количеству и номенклатуре. В производство вносятся новые технические и технологические изменения. Конструктивно меняется оборудование, оснастка и инструменты. Высокие требования предъявляются к надежности оборудования. Процесс реализации нововведений требует приспособления к изменяющимся условиям металлургического производства, что невозможно без систематического обновления знаний, навыков и умений рабочих.

Рассмотрим, какова профессионально-квалификационная структура персонала на примере крупного металлургического предприятия ОАО «Западно-Сибирский металлургический комбинат». Данные структуры персонала ОАО «ЗСМК» по категориям и полу за 2008–2010 гг. представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Структура персонала по категориям и полу

Наименование	2008		2009		2010	
	Числен. чел.	Доля, %	Числен. чел.	Доля, %	Числен. чел.	Доля, %
Рабочие	14365	76,6	13083	76,9	9356	78,4
Руководители	1983	10,6	1845	10,9	1117	9,4
Специалисты	2227	11,9	1925	11,3	1364	11,4
Служащие	160	0,9	149	0,9	97	0,8
Всего, в том числе:	18735	100,0	17002	100,0	11934	100,0
мужчин	11316	60,4	10481	61,6	6850	57,4
женщин	7419	39,6	6521	38,4	5084	42,6

Как видно из таблицы 13, доля промышленных рабочих в структуре персонала по категориям остается значимой величиной на протяжении ряда лет при снижении общей численности персонала. Это связано с особенностями технологических процессов в черной металлургии. Технологическая специфика металлургических предприятий заключается в непрерывном характере работы агрегатов с минимальным расстановочным штатом.

Простое сокращение численности рабочих в периоды возможного спада объемов производства может вызвать нарушение всего технологического цикла, что в свою очередь приведет к серьезным сбоям в организации производства и выпуска продукции. На основании этого автор диссертации делает вывод о том, что потребность в квалифицированных рабочих для предприятия будет достаточно высокой в будущем. Численность и доля других категорий персонала также является достаточно стабильной на протяжении 2008–2010 гг.

Рассмотрим структуру персонала ОАО «ЗСМК» по профессиональному образованию за 2008–2010 гг. Данные представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Структура персонала по образованию

№	Образование	2008		2009		2010	
		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
1.	Высшее профессиональное	4999	26,7	4648	27,3	4648	27,4
2.	в т.ч. молодых специалистов	316	1,7	334	2,0	137	1,1
3.	Среднее профессиональное	4253	22,7	3964	23,3	2608	21,9
4.	в т.ч. молодых специалистов	348	1,9	117	0,7	119	1,0
5.	Начальное профессиональное	4986	26,6	4027	23,7	3406	28,5
6.	Среднее	4497	24,0	3601	21,2	2460	20,6
7.	Прочее	–	–	311	1,8	186	1,6
8.	Всего	18735	100,0	17002	100,0	11934	100,0

Данные таблицы 14 свидетельствуют о наличии определенных тенденций в структуре персонала по образованию. Снижается доля принятого персонала со средним профессиональным образованием, доля рабочих с начальным профессиональным и высшим образованием увеличивается. Необходимо отметить, что на предприятии достаточно высока доля персонала со средним образованием. Как правило, эти рабочие, которые не имеют профессионального

образования и используются на неквалифицированных работах.

В таблице 15 рассмотрим структуру персонала комбината по стажу работы.

Таблица 15 – Структура персонала по стажу

№	Списочная численность по стажу работы (лет)	2008		2009		2010	
		Чел.	Доля %	Чел.	Доля %	Чел.	Доля %
1.	Менее одного года	1347	7,2	925	5,4	705	5,9
2.	От 1 года до 3	2019	10,8	1912	11,2	1108	9,3
3.	От 3 до 5 лет	1363	7,2	1403	8,3	1182	9,9
4.	От 5 лет до 10 лет	4198	22,4	3463	20,4	2212	18,5
5.	От 10 до 15 лет	3927	21,0	3687	21,7	2515	21,1
6.	От 15 до 20 лет	1511	8,1	1805	10,6	1659	13,9
7.	Более 20 лет	4370	23,3	3807	22,4	2553	21,4
	Всего	18735	100,0	17002	100,0	11934	100,0

Из таблицы 15 следует, что в структуре персонала предприятия по стажу работы наиболее высока численность в группах от 5 до 10, от 10 до 15 и более 20 лет. Это подтверждает тот факт, что стаж работы по специальности, в определенной мере, является показателем квалификации рабочих. Численность группы со стажем более 20 лет на протяжении ряда лет неуклонно снижается, работники старших возрастов выходят на льготную пенсию в связи с условиями труда в металлургическом производстве. Из таблицы видно, что на протяжении исследуемого периода снижается доля персонала, имеющего стаж работы менее года и от 5 до 10 лет. Это говорит о том, что на предприятии недостаточно внимания и финансовых средств уделяется для закрепления данных категорий работающих.

Необходимо отметить, что в условиях массового производства, каким является черная металлургия, новые профессии появляются нечасто. В связи с изменением структуры производства, рабочие на новые профессии подбира-

ются индивидуально. Используются наиболее опытные квалифицированные рабочие, способные самостоятельно или под руководством мастера освоить новую профессию и пройти необходимую стажировку.

Прекращение и начало выпуска определенных продуктов производства формирует новую профессионально-квалификационную структуру рабочих кадров. В качестве примеров таких изменений в ОАО «ЗСМК» можно привести следующие:

1. В прокатных цехах ОАО «ЗСМК» рабочие по профессии «уборщик окалины» проводили обработку катанки в травильных ваннах в условиях вредного производства. В настоящее время при использовании немецкого оборудования по механическому удалению окалины путем протяжки катанки через ролики с напряжением потребность в рабочих данной профессии отпала.

2. Появление машин непрерывного литья заготовок потребовало рабочих новой специальности – «оператор МНЛЗ». Для обслуживания новой МНЛЗ были отобраны рабочие-вальцовщики 5 разрядов и операторы разливки стали в изложницы, прошедшие стажировку от 2 до 6 месяцев на Магнитогорском металлургическом комбинате.

В условиях высокотехнологичного сложного производства, каким является черная металлургия, приоритет при приеме на работу получают работники в возрасте 20–40 лет с хорошим состоянием здоровья. Современное производство предъявляет к рабочему повышенные требования. Молодые рабочие должны обладать крепкой нервной системой, способной переносить умственные и физические нагрузки в течение всего рабочего дня. Кроме того, в современных условиях каждый рабочий должен обладать профессиональной мобильностью – способностью быстро осваивать технические новшества и новые специальности. Она зависит от уровней общего и политехнического образования, широты и основательности профессиональной подготовки. По этой причине актуальна политика омоложения кадрового состава ОАО «ЗСМК». Данные о структуре персонала по возрасту за 2008–2010 гг. представлены в таблице 16.

Таблица 16 – Структура персонала по возрасту

№.	Возраст, лет	2008		2009		2010	
		Чел.	Доля группы, %	Чел.	Доля группы, %	Чел.	Доля группы, %
1.	менее 20 лет	520	2,8	367	2,2	278	2,3
2.	от 20 до 30 лет	4844	25,9	4175	24,6	3016	25,3
3.	от 30 до 40 лет	4693	25,0	4594	27,0	3613	30,3
4.	от 40 до 50 лет	3841	20,5	3660	21,5	2813	23,6
5.	более 50 лет в т.ч. пенсионеров	4837	25,8	4206	24,7	2214	18,5
		3404	18,2	2839	16,7	1718	14,4
	Всего	18735	100,0	17002	100,0	11934	100,0

Как видно из таблицы 16, стабильными являются доли численности персонала в возрасте от 20 до 50 лет; группа работников в возрасте менее 20 лет является незначительной по численности. Это объясняется низким имиджем рабочих профессий среди молодежи и нежеланием работать в условиях промышленного металлургического производства. Кроме того, как правило, рабочие в возрасте до 20 лет имеют низкую квалификацию и, соответственно, невысокую заработную плату.

Достаточно велика доля работников старших возрастных групп и пенсионеров. Предприятие вынуждено заключать трудовые договоры с работниками старших возрастных групп (в том числе с пенсионерами) в силу их высокого профессионализма и большого опыта работы. Текучесть персонала является одной из важнейших характеристик состояния стабильности работы промышленного предприятия со сложным производственным процессом. Рассмотрим структуру увольняемого персонала по возрасту в ОАО «ЗСМК».

Данные о структуре увольняемого персонала по возрасту за 2008–2010 гг. представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Структура увольняемого персонала по возрасту

№	Возраст, лет	2008		2009		2010	
		Чел.	Доля группы, %	Чел.	Доля группы, %	Чел.	Доля группы, %
1.	Менее 20	628	7,1	317	8,5	250	4,1
2.	От 20 до 30	2272	25,5	1055	28,4	1540	25,2
3.	От 30 до 40	1855	20,8	640	17,2	1324	21,7
4.	От 40 до 50	1611	18,1	394	10,6	928	15,2
5.	Свыше 50 лет	2540	28,5	1313	35,3	2073	33,9
	Всего	8906	100,0	3719	100,0	6115	100,0

По данным таблицы 17 можно отметить, что в период с 2009 по 2010 гг. значительно увеличилось общее количество увольняемого персонала, а так же персонала в возрасте от 30 до 40 лет и от 40 до 50 лет. Снижение процента увольняемых характерно для группы в возрасте менее 20 лет, от 20 до 30 лет.

Доля уволенных работников в возрасте свыше 50 лет планомерно увеличивается. Именно работники этой возрастной группы увольняются по причине выхода на пенсию или по состоянию здоровья. Таким образом, можно констатировать, что кадровой службой предприятия проводится планомерная политика омоложения трудового коллектива.

Одним из факторов, влияющим на формирование профессионально-квалификационной структуры рабочих кадров, является их текучесть по различным причинам. В 2011 г. произошло слияние двух металлургических комбинатов (ЗСМК и НКМК) в единое предприятие – ОАО «Евраз объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат». Этот процесс вызвал оптимизацию персонала, увольнению в первую очередь подлежали работники старших возрастов или достигшие пенсионного возраста. Причины текучести персонала данного предприятия следующие: увольнение по достижении пенсионного возраста, невысокая заработная плата, сменный режим работы, работа не по специальности, тяжелая физическая работа, ухудшение состояния

здоровья, неудовлетворительные (вредные) условия труда, наличие профессиональных заболеваний, конфликтные отношения, отсутствие профессиональных надбавок рабочим, имеющим стаж работы менее трех лет и т.д.

Рассмотрим текучесть рабочих, уволенных в 2010 г. в ОАО «ЗСМК» в разрезе профессий. Наибольшая текучесть рабочих была по следующим профессиям: автоматчик холодновысадочных автоматов – 54 %, машинист эксгаустера – 46,4 %, слесарь аварийно-восстановительных работ – 43 %.

Текучесть по рабочим профессиям, которые на комбинате считаются сложно-комплектруемыми, составила: монтер пути – 24 %; слесарь по ремонту автомобилей – 21 %; газорезчик – 18,8 %; станочник широкого профиля – 17 %; огнеупорщик – 13,9 %; токарь – 12,6 %; электрогазосварщик – 12,4 %; слесарь-ремонтник – 8 %; электромонтер – 6,8 %.

Исследуя основные показатели, характеризующие деятельность по управлению персоналом на ОАО «ЗСМК», можно сделать вывод, что формирование профессионально-квалификационной структуры рабочих кадров на этом предприятии в дальнейшем будет осуществляться под воздействием следующих тенденций:

1. Повышения эффективности работы предприятия и получение в результате хозяйственной деятельности субъектом экономики максимальной прибыли.
2. Усиления требований к компетенции рабочих в условиях роста уровня технической вооруженности труда за счет автоматизации основных и вспомогательных операций.
3. Увольнения в первую очередь рабочих старших возрастов.
4. Создания новых рабочих мест с использованием труда профессионально-мобильных РВК.
5. Проведения анализа количественного и качественного состава рабочих (по производствам, профессиям, специальностям).
6. Поэтапного выведения из хозяйственного оборота рабочих мест с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда.

Рассмотрев основные тенденции развития современного металлургического производства, проанализировав профессионально-квалификационную структуру персонала, автор научного исследования делает вывод, что труд квалифицированных рабочих остаются важнейшим условием эффективной работы не только металлургического, но и предприятий других отраслей экономики страны.

Сегодня, ориентируясь на потребности конкурентного рынка, учиться подтверждать и повышать собственную квалификацию приходится непрерывно. Ежегодно обесценивается 20–30 % знаний, норма устаревания профессий в индустриально развитых странах составляет около 8 лет. В некоторых странах – 5 лет (в том числе в металлургии – 3,9 года, в машиностроении – 5,2, в химической промышленности – 4,8 года) [125, с. 78]. Наиболее перспективным и приемлемым как для работников, так и для предприятий в данных обстоятельствах является корпоративное обучение. Профессиональная подготовка, повышение квалификации рабочих кадров, их переподготовка может осуществляться не только непосредственно в цехах и на промышленных площадках предприятий, но и в учебных комбинатах крупных корпораций. Так, в г. Новокузнецке такая подготовка осуществляется в образовательном учреждении «Региональный центр подготовки персонала «Евраз-Сибирь» на базе ОАО «Западно-Сибирский металлургический комбинат». Покажем корпоративную подготовку (обучение) рабочих кадров на примере НОУ «Региональный центр подготовки персонала «Евраз-Сибирь».

*Корпоративная подготовка (обучение) рабочих кадров.* По данным 1979 г. ежегодно на отечественных производственных предприятиях обучалось новым профессиям около 6 млн. человек, более 20 млн. человек рабочих повышали свою квалификацию, при этом существовала сеть наставников – опытных рабочих, обучавших новичков непосредственно на рабочем месте. Наставников по производственному обучению было около 2 млн. человек. В настоящее время произошел распад системы профессионального обучения рабочих на предприя-

тиях [118, с. 94].

Одной из задач профессионального образования является удовлетворение потребности человека в виде приближения образования к месту работы. Некоторая часть молодежи продолжает свое профессиональное обучение на предприятиях, минуя систему НПО. Рассмотрим проблемы корпоративной подготовки рабочих в современных условиях.

В настоящее время кризисное состояние подготовки рабочих системой НПО – СПО привело к появлению кадрового дефицита в экономике и дополнительным издержкам бизнеса на внутрифирменную подготовку рабочих кадров. Об отсутствии четкой координации действий в процессе подготовки квалифицированных рабочих в системе НПО и на предприятиях пишет Ю. Г. Одегов. По его мнению, ПТУ готовят квалифицированные кадры по специальностям, не пользующимся спросом, а предприятия вынуждены расширять свои мощности по кратковременному обучению и готовить рабочих с низкой технической грамотностью, и, следовательно, с более низкой конкурентоспособностью на рынке труда [118, с. 364].

Профессиональная подготовка рабочих на предприятии – это ускоренное приобретение навыков по выполнению работы или группы работ с возможностью получения квалификации. Н. Боброва в своей статье «Инновационный подход к системе повышения квалификации сотрудников» описывает существующий опыт корпоративной подготовки работников. Она пишет, что при трудоустройстве специалисты кадровых служб выделяют пробелы в навыках и образовании человека, с которым необходимо работать. Учесть при этом необходимо не все подряд, а лишь необходимым, отсутствующим компетенциям. Целесообразно создавать курсы из отдельных самостоятельных модулей, где каждый модуль отвечает за формирование определенной компетенции или группы схожих компетенций. Преимущество данной программы в том, что в ней применяется индивидуальный подход: программу можно сформировать под запрос любого руководителя-заказчика или под конкретного сотрудника [10, с. 32].

В вопросах организации процесса подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих на предприятиях существует немало проблем. Перечислим только некоторые из них: отсутствие непрерывного фирменного обучения, наличие финансовых рисков, велика доля издержек предприятий при организации процесса обучения, низкий экономический эффект. К. Котляров некачественное производственное обучение на промышленном предприятии считает одним из видов экономических потерь, которые несет производство, и, в конечном счете, оплачивает потребитель [74, с. 39].

Эффективность подготовки квалифицированных рабочих на предприятиях должна быть тесно связана с важнейшим направлением системы управления персоналом – системой стимулирования труда и оценкой результатов его деятельности. По мнению Травина В. В. и Дятлова В. А., приходится констатировать, что существующая в России система стимулирования трудовой активности в значительной степени оказалась малоэффективной и стала одной из причин кризиса труда [159, с. 103]. Однако, опыт зарубежных стран показывает, что существует зависимость между уровнем образования, профессиональным статусом и уровнем жизни. Так, в США обучение на производстве значительно влияет на заработную плату. У лиц, получивших такое образование, заработок увеличивается примерно на 25 %, не говоря уже о возможности продвижения по службе или получения более выгодной работы. Влияние этого фактора длительно. Так, если воздействие школьного образования ощущается в течение 8 лет, то обучения на рабочем месте – в течение 13 лет [154, с. 99].

Мы считаем, что по мере модернизации отечественной системы НПО подготовка новых рабочих из числа молодежи на предприятиях будет постепенно сокращаться, и ориентироваться на профессии простого труда. В перспективе главной функцией системы профессионального обучения кадров на производстве должна стать переподготовка рабочих, высвобождающихся в связи с техническими программами и лиц, пожелавших по каким-либо причинам сменить профессию или обучиться второй профессии.

Именно такую систему корпоративного обучения персонала все чаще используют многие компании. По мнению Брюховой О. Ю., в зависимости от целей и задач корпоративного обучения, существуют следующие направления:

– обучение для ликвидации разрыва между текущими знаниями, умениями, навыками профессиональных кадров и квалификационными требованиями, предъявляемым к ним;

– систематическое обучение (в соответствии с потребностями, но не реже установленной для каждой категории работников периодичности) по специальным образовательным программам для поддержания и повышения квалификации на уровне, достаточном для эффективного выполнения профессиональных обязанностей;

– обучение для усвоения новых приемов и методов выполнения трудовых операций. Для того чтобы система корпоративного обучения эффективно функционировала в организации, необходимо в первую очередь, заинтересовать в обучении самих обучающихся [16, с. 212].

НОУ «Региональный центр подготовки персонала «Евраз-Сибирь» осуществляет подготовку, переподготовку, стажировку, обучение вторым профессиям, повышение квалификации, подготовку на допуск к обслуживанию оборудования, подведомственного Ростехнадзору, рабочих для ОАО «ЗСМК» и сторонних организаций области. Центр подготовки персонала «Евраз-Сибирь» имеет юридическое право на ведение образовательной деятельности, что подтверждается соответствующей лицензией. Перечислим некоторые основные направления этой деятельности:

1. Профессиональная подготовка и повышение квалификации по профессиям.
2. Подготовка и допуск к обслуживанию, эксплуатации и ремонту оборудования объектов, подведомственных Ростехнадзору.
3. Предаттестационная подготовка сварщиков на право производства работ по сварке объектов, подведомственных Ростехнадзору.
4. Подготовка к проектированию, монтажу, наладке, применению гидрав-

лических и электрогидравлических систем и гидропривода с пропорциональным управлением.

#### 5. Допуск на обслуживание действующих электроустановок.

Приходится констатировать, что система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для опасных производственных объектов, поднадзорных Ростехнадзору, осталась единственной плановой формой профессиональной подготовки.

Подготовка, переподготовка, обучение рабочих вторым специальностям производятся по двенадцати профессиям. Это такие профессии как газорезчик, лифтер, машинист котла, машинист стационарных компрессорных установок, станочник, стропальщик, слесарь-ремонтник, электромонтер, электрогазосварщик и др.

Проведение курсов подготовки, переподготовки и обучения рабочих вторым профессиям на базе ОАО «ЗСМК» осуществляется на основании графика. В нем определены продолжительность курсов, место проведения, количество часов теоретического и производственного обучения, даты начала занятий.

Повышение квалификации производится по таким профессиям как машинист крана, станочник, слесарь-ремонтник механического оборудования, электрогазосварщик, электромонтер, стропальщик. Общий срок обучения составляет 1 месяц. Обучение производится как в центре подготовки персонала, так и на учебном участке или в цехе.

В Центре проводят краткосрочные (продолжительностью 3-5 дней) курсы целевого назначения для рабочих следующих профессий: слесарь-ремонтник, электромонтер, электрогазосварщик. Курсы целевого назначения проводятся также для рабочих, имеющих определенные допуски (заплетка стропов, работа с применением монтажных пистолетов, обслуживание оборудования газового хозяйства и др.)

Мы отмечаем, что обучающая деятельность НОУ «Региональный центр подготовки персонала «Евраз-Сибирь» носит узкопрофильную направлен-

ность (только работники горно-металлургической отрасли). Центр не является широкомасштабным учебным учреждением из-за отсутствия собственной материальной базы, преподавательского состава, широкой программы обучения рабочих по востребованным профессиям.

Кадровая политика предприятий непосредственно влияет на размер финансирования процесса подготовки и переподготовки рабочих, выбор методов и видов обучения. Основными ресурсами, необходимыми для проведения обучения являются средства, выделяемые на покрытие расходов по его организации, и время, затрачиваемое на процесс обучения. Размер финансовых средств, выделяемых на организацию обучения, зависит от уровня доходности предприятия и позиции собственников. К сожалению, для Российских предприятий расходы на внутрифирменную подготовку не являются приоритетными, что существенно влияет на размер бюджета обучения, пишет Мишурова И. В. [111, с. 278]. Генкин Б. М. приводит данные о финансировании профессиональной подготовки в США. Он отмечает, что в отличие от России, растут затраты как государства, так и фирм на профессиональную подготовку кадров. В частности фирма «Дженерал электрик» расходует на это ежегодно более 100 млн. долларов [25, с. 117].

В центре подготовки персонала «Евраз-Сибирь» при осуществлении образовательной деятельности используются курсовые и индивидуальные формы обучения. Основой повышения квалификации и переобучения является программа обучения на базе учебных модулей. При составлении учебной программы учитывается целый ряд факторов: продолжительность программы обучения и сроки ее проведения; интересы заказчика по использованию конкретного набора учебных модулей; результаты анализа предварительного анкетирования слушателей; место проведения обучения (на предприятии или в другом месте); степень приспособленности учебной базы к проведению обучения; уровень занятости преподавателей в период обучения; наличие технических средств обучения; наличие раздаточного материала для слушателей;

график проведения занятий.

Формы, способы переподготовки, обучения рабочих новым профессиям аналогичны применяемым при подготовке новых работников.

Обучение рабочих кадров осуществляется как без отрыва от производства, так и с отрывом от производства. Курсовая форма обучения включает теоретические и практические занятия. Производственное обучение рабочие проходят на учебно-производственном участке и по основному месту работы при условии обеспечения его закрепления за инструктором производственного обучения. Для подготовки рабочих по профессиям, неподведомственным Ростехнадзору, предусмотрена индивидуальная форма обучения.

Теоретическое обучение проводится в специализированных кабинетах, оснащенных необходимыми учебными и наглядными пособиями. В качестве педагогических работников привлекаются высококвалифицированные специалисты-профессионалы (со стажем работы не менее 3-х лет) со знанием психолого-педагогических особенностей обучения взрослых, аттестованные по охране труда и промышленной безопасности.

Приходится констатировать, что мастера производственного обучения, инструкторы и консультанты являются работниками холдинга, ведут обучение в режиме своего рабочего времени. Они не являются штатными преподавателями центра, получают заработную плату по основному месту работы.

В центре подготовки персонала «Евраз-Сибирь» после прохождения обучения слушателям выдают документы: удостоверение о повышении квалификации, или прохождении обучения (в объеме обучения 72–100 часов); свидетельство о повышении квалификации (в объеме обучения 100–500 часов); диплом о профессиональной переподготовке (в объеме обучения свыше 500 часов).

По заявкам предприятий в центре подготовки персонала возможна организация обучения согласно номенклатуре направлений, указанных в лицензии. Эти услуги выполняются на договорной основе. Если предприятие планирует обучать рабочих в центре подготовки персонала, оно направляет соответству-

ющую заявку. На основании заявки составляется договор на обучение, подготовку или повышение квалификации рабочих, в адрес предприятия высылаются счет об оплате. Для проживания иногородних слушателей предоставляется общежитие и гостиница.

Автор диссертации отмечает следующие недостатки корпоративной подготовки рабочих:

1. Значительные финансовые затраты для организации и проведения профессиональной подготовки вновь принятых рабочих, не имеющих профессионального образования. Инвестиции в организацию корпоративной подготовки промышленных рабочих требуют определенных финансовых рисков. С точки зрения работодателя, они будут не только неэффективны при уходе работника с предприятия, но могут даже приобрести отрицательную полезность (в случае его трудоустройства у конкурентов).

Об этом пишет Волгин Н. А., который считает, что подготовка квалифицированных кадров на производстве будет эффективной в том случае, если связанные с ней издержки ниже издержек на повышение производительности труда в перспективе. Он указывает на низкий экономический эффект при обучении рабочих на предприятии. Содержание подготовки квалифицированных рабочих, ограниченное актуально необходимой или суженой областью использования (как правило – рабочим местом), является рентабельным только на ближайшее время [21, с. 82].

2. Подготовка и повышение квалификации рабочих кадров остается в значительной степени прерогативой крупных предприятий. Она реализует потребность предприятий в рабочих профессиях, обучение по которым в профтехучилищах не осуществляется ввиду специфики производства или необходимости быстрой подготовки рабочих для выполнения несложных производственных операций.

3. Недостаточное время подготовки не позволяет рабочему получить политехническое профессиональное образование высокого уровня. При всех досто-

инствах этой формы подготовки (оперативность, точное соответствие потребностям предприятия) она имеет существенный недостаток – теоретическая подготовка на производстве отличается низким уровнем. По существу, ученичество способно дать только начальную квалификацию, совершенно недостаточную с точки зрения повышающихся требований к техническому уровню рабочих.

В целом система профессиональной подготовки и переподготовки на предприятии будет эффективна только тогда, когда она связана с планами развития самого предприятия на ближайшую перспективу и определяют планы развития кадровой структуры и профессионального обучения персонала.

4. Как правило, корпоративная профессиональная подготовка рабочих не удовлетворяет потребность большинства промышленных предприятий в конкурентоспособных рабочих кадрах высокой квалификации в виду низкого качества такой подготовки. Автор диссертации отмечает, что качество профессионального образования напрямую зависит от уровня учебного и учебно-лабораторного оборудования, библиотечных фондов, заинтересованных преподавателей и оказания качественной образовательной услуги. Всего этого, как правило, лишена корпоративная подготовка.

5. Профессиональная отдача рабочих-новичков не всегда оказывается результативной из-за низкой производительности труда, снижения качества продукции, увеличения количества брака. Ильина Л. О. считает, что при обучении рабочих на предприятии велики издержки работодателя. По ее мнению, многие виды обучения без отрыва от производства сопровождаются поломкой оборудования, пониженной интенсивностью труда обучающихся и обучающихся, снижением степени управляемости [57, с. 83].

6. Положение усугубляется свертыванием (особенно в малом и среднем бизнесе) внутрипроизводственной/внутрифирменной системы подготовки и переподготовки кадров, фактическим отмиранием института наставничества на производстве. В настоящее время на российских предприятиях полностью отсутствует финансовая заинтересованность у опытных специалистов и рабо-

чих, которые могут выполнять функции наставников. В это же время, например, в Японии, профессионально-техническое обучение без отрыва от производства организуют специальные отделы, существующие в каждой крупной компании. Непосредственное «наставничество» возложено на специально подготовленных инструкторов [83, с. 51].

Профессиональная подготовка, повышение квалификации рабочих кадров и их переподготовка может осуществляться не только в учебных комбинатах крупных предприятий. Еще одним источником рабочей силы являются безработные граждане, которые в официальном порядке зарегистрированы в качестве безработных и состоят на учете в Центрах занятости населения. При содействии Центров занятости, эти граждане могут обучиться рабочей профессии, повысить квалификацию или пройти профессиональную переподготовку. Рассмотрим аспекты такого обучения.

*Профессиональное обучение рабочих при содействии Центра занятости населения.* Узякова Е. С. в статье «Анализ спроса и предложения на Российском рынке труда», отмечает, что одновременно с нехваткой качественного труда рабочих возникают сбои в воспроизводстве профессиональной структуры занятых, в ходе чего не восполняется естественное выбытие работников даже в ведущих отраслях экономики [163, с. 56]. Поэтому профессиональное обучение безработных граждан является актуальным в системе государственных мер по противодействию имеющейся безработице. Оно реализуется через организацию, содержание и технологию профессионального обучения и осуществляется Центрами занятости населения.

Обучение и переподготовка граждан, признанных в установленном порядке безработными в Центрах занятости населения, осуществляется на основании ст. 23 п.1 Закона РФ «О занятости в РФ» от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 11.07.2011) в случаях, если: гражданин не имеет профессии (специальности); невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации; необходимо изменить

профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам; гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности).

Право в приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на основании ст. 23 п. 3 указанного Закона имеют следующие категории граждан, признанных в установленном порядке безработными: инвалиды; родители, усыновители, опекуны (попечители), воспитывающие детей-инвалидов; граждане по истечении шестимесячного периода безработицы; граждане, уволенные с военной службы; выпускники общеобразовательных учреждений; впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности).

Безработные граждане могут обучаться следующим рабочим профессиям: стропальщик, плотник, штукатур-маляр, водитель автомобиля, электрогазосварщик, машинист бульдозера, облицовщик-плиточник, тракторист, слесарь по ремонту автомобилей, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист экскаватора и др. В период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости населению гражданам выплачивается стипендия. С 1 января 2014 г. минимальный размер стипендии на период обучения составляет 1105 рублей, максимальный – 6370 рублей в месяц с учетом районного коэффициента.

По нашему мнению, основополагающее влияние на структурный дефицит работников оказывает социально-экономическое состояние субъектов экономики. В числе многих причин дефицита рабочих кадров – низкая мотивация молодежи к труду на производстве, неудовлетворительное состояние условий труда и его оплаты, отсутствие гарантированного социального пакета. Складывается парадоксальная ситуация: с одной стороны, даже динамично работающие предприятия испытывают недостаток квалифицированных кадров, с

другой – выпускники образовательных учреждений не могут (или не желают) найти работу по полученной специальности. Молодежь не спешит занять вакантные места на предприятиях со старым оборудованием, плохими условиями труда. По мнению Дубовик М., квалифицированные молодые люди часто меняют специальность, что в дальнейшем может привести к дисбалансу в профессиональной структуре рабочей силы. Особую тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма, четко проявляется тенденция части ее к люмпенизации [36, с. 14].

На основании данных отдела анализа и прогноза ЦЗН г. Новокузнецка (приложение Г и приложение Д), рассмотрим общие тенденции организации профессионального обучения и переподготовки безработных граждан по направлению Центра занятости населения в период 2011–2013 гг. Данные представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Численность безработных граждан, направленных на профессиональное обучение ЦЗН г. Новокузнецка в 2011–2013 гг.

Наименование показателя	2011 г. чел.	2012 г. чел.	2013 г. чел.	2012г. / 2011г. %	2013г. / 2012г. %
г. Новокузнецк					
Численность безработных граждан, направленных на профессиональное обучение	949	910	597	95,9	65,6
Новокузнецкий район					
Численность безработных граждан, направленных на профессиональное обучение	100	97	52	97,0	53,6

Как видно из таблицы 18, количество граждан, направленных на профессиональное обучение в 2011–2013 гг. неуклонно снижается.

Аналитики отмечают слабую заинтересованность безработных граждан в прохождении переобучения или профессиональной подготовки. М. Беляева пишет: «исследования показали, что 62 % безработных граждан не готовы

учиться, чтобы повысить свой адаптивный потенциал. В оценке своих потребностей на необходимость, прежде всего материальной помощи указывают 68 %, информационно-посреднической – 85 %, важность психологической помощи признают 57 %, повышения квалификации всего 19 % безработных». Эти данные демонстрируют силу иждивенческих установок безработных граждан, низкую готовность к обучению. При вовлечении в образовательный процесс граждан, потерявших работу, следует принимать во внимание, что безработица нарушает физическое и социальное самочувствие человека, проявляясь в разных видах социальной дезадаптации» [6, с. 33].

При рассмотрении причин отказа безработных граждан, направленных на обучение, продолжать его, автор диссертации делает вывод, что часто на обучение направляют тех граждан, которые четко не определились и не уверены в необходимости профессионального обучения. Проведение специалистами ЦЗН воспитательных и разъяснительных бесед с безработными гражданами, допуская пропуски занятий, еще раз свидетельствует об этом.

Ситуация с профессиональной подготовкой и переподготовкой безработных граждан по направлению ЦЗН усложняется в связи с необходимостью предоставления гарантийных писем и договоров на бронирование рабочего места между ЦЗН, гражданином и работодателями. Гарантийные письма должны быть заключены по всем профессиям обучения, кроме отраслей строительства и торговли. Однако, в условиях кризиса работодатели не всегда могут дать гарантии в приеме на работу бывшему безработному, прошедшему обучение.

По сведениям отдела анализа и прогноза Центра занятости населения, на рынке труда г. Новокузнецка остро требуются рабочие следующих профессий: штукатуры, отделочники, сварщики, каменщики, кровельщики, плотники, столяры, бетонщики, слесари по сборке металлоконструкций, слесари по ремонту автомобилей, машинисты кранов, слесари-ремонтники.

В условиях дефицита рабочих профессий, требуется проведение своевре-

менной и интенсивной профориентационной работы с молодыми безработными гражданами. Данные статистики ЦЗН г. Новокузнецка показывают, что в группе безработных граждан доля молодежи в возрасте 16 – 29 лет достаточно велика: в 2011 г. она составляла 43,3 %; в 2012 г. – 41 %; в 2013 г. – 36 %.

Воронков А. Г. в своей статье «Многоуровневая подготовка квалифицированных кадров для регионального рынка труда» приводит слова Лейбовича А. Н. и Рыковой Е. А., которые считают, что в новых социально-экономических условиях рынок труда России постепенно превращается в рынок квалификаций и компетенций [23, с. 2]. Этому вопросу была посвящена статья автора диссертации « Проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан (на примере ЦЗН г. Новокузнецка)», которая была опубликована в издании, рекомендованном Высшей аттестационной Комиссией в перечне рецензируемых научных журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации [89, с. 145].

Вместе с тем вопрос о рынке квалифицированной рабочей силы и адекватного реагирования на него системы образования имеет свое социально-экономическое содержание. Мы считаем, что данные анализа рынка труда г. Новокузнецка не используются и не отражаются в методиках обучения учащихся. Эти данные необходимо использовать, чтобы профессиональные образовательные учреждения являлись полноправными субъектами регионального развития и готовили рабочих, необходимых в регионе, гибко реагируя на изменения в экономической ситуации. В настоящее время приходится констатировать, что пока массовая подготовка молодых профессионалов осуществляется без применения маркетингового подхода к обучению.

Автор диссертации отмечает следующие причины некачественной профессиональной подготовки рабочих кадров при содействии ЦЗН:

1. Для профессиональной подготовки безработных граждан используются существующие учреждения НПО, которые не осуществляют подготовку кон-

курентоспособных РВК.

2. Обучение безработных граждан ведется по одним и тем же профессиям и специальностям на протяжении ряда лет.

3. Незначительный объем подготовки и переподготовки безработных граждан не способствует решению проблемы с обеспечением предприятий города квалифицированными рабочими кадрами.

4. Отсутствует механизм поощрения работодателей, готовых организовывать профессиональную практику и, впоследствии, принимать на работу граждан, завершивших обучение при содействии Центра занятости.

Анализируя состояние профессиональной подготовки безработных граждан при содействии Центра занятости населения, мы делаем вывод, что уровень такой подготовки (ни по количественным, ни по качественным показателям) не отвечает требованиям современности. Невысокая стоимость образовательных программ позволяет предположить, что подрядчиками выступают не лучшие профессиональные образовательные учреждения. О направленности обучающих программ на освоение простейших рабочих специальностей, максимальный срок обучения по которым не превышает 3-х месяцев, пишет Аврамова Е. [2, с. 15]. Егоршин А. П. также существенным недостатком программ обучения посредством Центров занятости считает ориентацию на краткосрочные курсы обучения продолжительностью 2–3 месяца [40, с. 518].

Обучение безработных граждан не является однозначно решающим фактором, оказывающим принципиальное влияние на ситуацию на рынке труда города и Новокузнецкого района. Так, на сегодняшний день довольно большое количество граждан, завершивших обучение по востребованным на рынке труда г. Новокузнецка профессиям машинист бульдозера, электрогазосварщик не могут найти рабочего места. Причинами отказов работодателей при приеме их на работу является отсутствие опыта работы; низкий квалификационный разряд, присваиваемый по окончании обучения. Автором диссертации была изучена проблема причин отказов работодателей безработным гражданам в

процессе трудоустройства на рынке труда г. Новокузнецка. Материалы исследования были опубликованы в издании, рекомендуемом Высшей аттестационной Комиссией в перечне рецензируемых научных журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации [90, с. 236–243].

По нашему мнению, проблема обеспечения рынка труда квалифицированными рабочими кадрами продолжает оставаться весьма актуальной. При проведении активной политики содействия занятости, в частности, при профессиональном обучении безработных граждан не делается акцент на подготовку новым рабочим профессиям, не ведется их опережающее обучение для проектируемых предприятий. Сегодня становится всё очевиднее, что в современных экономических условиях, опережающее обучение с целью последующего трудоустройства не выгодно работодателю. Крупным промышленным предприятиям, на которые была сделана ставка при утверждении объемов опережающего обучения, высвобождающиеся работники просто не нужны – ни с новыми, ни с прежними профессиями.

По мнению автора диссертации, существующая на данный момент армия безработных даёт работодателю основание полагать, что работника необходимой специальности с опытом работы можно найти и без дополнительных затрат. Конечно, есть возможность организации обучения работника с последующим трудоустройством на другом предприятии, предоставляющем рабочее место. Но сегодня в Новокузнецке нет производств, которые имели возможность предоставлять рабочие места по однородным профессиям хотя бы для 20–30–50 человек. Кроме того, отсутствует система прогнозирования потребности рабочих на ближайшую перспективу. Организовывать процесс опережающего обучения для индивидуального трудоустройства является неэффективным и экономически невыгодным.

Не менее актуальным является контроль динамики и структуры занятости населения, в каком количестве, какие рабочие места создает экономика. Неда-

ром за рубежом политики контролируют систему «job growth» – систему создания рабочих мест. В этом смысле безработица зачастую является следствием того, что спрос на труд слабый и экономика не генерирует новые рабочие места, предназначенные для рабочих высокой квалификации. Тельманова Е. Д., Федорова С. В., Кожемяко А. П. делают вывод, что в России ни Министерство образования и науки, ни федеральные ведомства не уделяют должного внимания проблеме подготовки и переподготовки рабочих кадров. Эти авторы отмечают, что одной из социально-экономических проблем является перенасыщение рынка труда выпускниками высших школ. Опираясь на опыт европейских служб занятости, они предлагают проводить переподготовку невостребованных специалистов рабочим профессиям и азам предпринимательства одновременно на базе учреждений высшего профессионального обучения. При этом цели и содержание программ должны быть выстроены под определенные задачи. В рамках одной программы можно обучать рабочим профессиям ремесленного профиля студентов вуза, в рамках другой программы, создать условия для переподготовки «белых воротничков» рабочим профессиям [156, с. 4].

Очевидно, что использование элементов зарубежного опыта подготовки РВК могло бы быть полезным и для отечественной системы профессионального образования. Для этого проведем сравнительный анализ опыта такой подготовки.

## 2.2 Сравнительный анализ влияния факторов, действующих на состояние национальной рабочей силы в современной России и за рубежом

Анализ работ отечественных и зарубежных учёных, материалов официальных документов, интернет-сайтов по управлению системами профессионального образования и подготовки рабочих кадров свидетельствует о том, что в мире не существует единой системы их подготовки.

Системы профессионального образования за рубежом сконструированы по различным схемам, продиктованными национальными особенностями, условиями жизни каждой отдельной страны, идеями реформаторов и политиков, кото-

рые воздействовали на развитие профессиональной педагогики во всём мире, в том числе и на отечественную российскую педагогику.

Развитие международных отношений в сфере образования диктует нам обратиться к опыту управления системой профессионального образования и подготовки рабочих кадров за рубежом. Взаимодействие по вопросам управления развитием профессионального образования необходимо России для создания совершенной и востребованной системы, отвечающей требованиям сегодняшней экономики.

Проанализируем, как влияют на развитие зарубежного профессионального образования те факторы, которые были определены автором диссертации как вызывающие недостаток квалифицированных рабочих в современной экономике России. Влияние таких факторов автором диссертации детально рассмотрено в параграфе 1.2 первой главы диссертации. Для сравнения с Россией выбраны страны с развитой промышленностью и значительной долей квалифицированных рабочих на предприятиях: США, Германия, Великобритания, Франция, Япония.

*Рассмотрим особенности состояния систем подготовки квалифицированных рабочих за рубежом.* Например, в Соединенных Штатах Америки начальная школа продолжается до пятого или шестого класса (в зависимости от школьного округа), после чего ученик идёт в среднюю школу (англ. middle school), которая заканчивается восьмым классом. Высшая (старшая) школа (англ. high school) – это классы от девятого до двенадцатого, так что обычно американцы получают среднее образование в возрасте 18 лет. В средней школе также начинается разделение учеников на обыкновенные и продвинутые потоки. Ученики, которые учатся лучше других по данному предмету, могут учиться в продвинутом «почётном» классе, где быстрее проходит изучение материала и таким учащимся задают больше домашних заданий. В последнее время такие классы, особенно по гуманитарным дисциплинам, в некоторых местах упразднены: критики считают, что изолирование хорошо успевающих учеников не дает плохо успевающим

подтягиваться.

Те, кто получил среднее образование, могут поступать в общественные колледжи (англ. community college), также называемые начальными колледжами (англ. junior college), технические колледжи (англ. technical college) или городские колледжи (англ. city college), которые после двухгодичного обучения выдают степень (англ. associate's degree), сравнимую со средним специальным образованием России. Несмотря на успехи университетов, американское среднее образование имеет ряд проблем. По словам министра образования США, школьная система находится в стагнации и проигрывает в конкуренции с другими странами. Страна оказалась на 18-м месте из 36 в рейтинге по версии Организации экономического сотрудничества и развития. Приблизительно 25 % учеников вовремя не могут закончить учёбу и не справляются с экзаменами. На решение этих проблем нацелена, в частности, многомиллиардная реформа Барака Обамы «Гонка к вершине» (Race to the Top).

*В Германии* после начальной школы происходит разделение детей, в основном по способностям, на три разные группы. Наиболее слабые ученики направляются для дальнейшего обучения в так называемой «главной школе» (нем. Hauptschule), где обучаются 5 лет. Основная цель этой школы – подготовка к малоквалифицированной профессиональной деятельности. Здесь даётся базовое образование. Средняя учебная нагрузка 30-33 часа в неделю. После окончания главной школы молодой немец может начать работать или продолжить обучение в системе профессионального образования. Ученики со средними результатами идут в «реальную школу» (нем. Realschule) и обучаются там 6 лет. После окончания реальной школы можно устроиться на работу, а наиболее способные могут продолжить обучение в 11-м и 12-м классах гимназии. Среднее образование в Германии представлено профессиональными училищами, специальными профессиональными училищами и высшими специальными училищами. ФРГ подвергается постоянной критике со стороны Организации экономического сотрудничества и развития за её политику в области образования. Правительство пока

не принимает мер по устранению выявленных проблем в системе образования. По подсчётам Организации экономического сотрудничества и развития, расходы ФРГ на образование ниже среднего. При этом существует дисбаланс в финансировании учебных заведений. В то время как затраты на начальную школу относительно низки, большие средства инвестируются в высшие учебные заведения. По подсчётам экспертов, Германия может в дальнейшем понести убытки, если не будет осуществлена образовательная реформа.

*Основные принципы французского образования:* свобода преподавания (государственные и частные учреждения), бесплатность образования, нейтральность образования, лаицизм образования (движение за освобождение общества от влияния религии и создание светского государства). Ежегодно на образование расходуется около 6, 1 % ВВП страны. Доля частного образования в начальном и среднем составляет 16, 9 %. Среднее образование во Франции делится на две ступени (коллеж и лицей). Обучение в коллеже является обязательным, длится четыре года (с шестого по третий класс) и разделено на три цикла:

- цикл адаптации — шестой класс (фр. la classe de sixième);
- центральный цикл – пятый (фр. la classe de cinquième) и четвёртый класс (фр. la classe de quatrième). Целью этого цикла является углубление полученных знаний и умений. Особое внимание уделяется успеваемости и подготовке к выбору профессионального направления в лицее;

- цикл профессиональной ориентации – третий класс (фр. la classe de troisième) подготавливает учеников к выбору одного из трёх направлений: общее образование, техническое или профессиональное. В третьем классе ученики могут выбрать 3–6 часовой модуль «введение в профессиональную жизнь».

В конце третьего класса ученики имеют возможность записаться в общий или технологический лицей во второй класс или же поступить в профессиональный лицей для получения сертификата о профессиональной пригодности (фр. Certificat d'aptitude professionnelle) по определённой профессии.

Лицеи подразделяются на три типа: общий, технологический и профессиональный. В первых двух обучение – 3 года. В лицеях общего типа по итогам экзаменов выдаётся общий бакалавриат, дающий право доступа к высшему образованию. По окончании технологического лицея сдаются экзамены на получение технологического бакалавриата — право на обучение в университете по своей специальности. Профессиональные лицеи (подобие российского ПТУ) — обучение 2 года, по окончании которых выдаются свидетельство о профессиональном обучении и сертификат о профессиональной пригодности, не дающие доступа к высшему образованию. Можно получить профессиональный бакалавриат после трёх лет обучения в лицее (с 2005 г.).

*Очень своеобразной является система профессионального образования Японии.* Старшее среднее образование представлено старшей средней школой, техникумами и специальными школами для инвалидов. В заведения старшего среднего образования поступают дети в возрасте от 15 лет. Форма обучения очная. Несмотря на то, что старшая школа не является обязательной, её посещают более 94 % школьников (по данным 2005 г.). Число частных старших школ составляет около 55 %, тем не менее, и государственные, и частные старшие школы являются платными.

Обучение в старшей средней школе длится 3 года. Существует специализация по гуманитарным и естественным предметам. Главной целью обучения является поступление в университет. В предметы, преподаваемые в старшей средней школе, входят: государственный язык (современный, древний), гуманитарные науки (география, история Японии, всемирная история), общество (социология, этика, политология, экономика), математика (алгебра, геометрия), естественные науки (физика, химия, биология, геология), искусство (музыка, изобразительное искусство, проект, ремесла), физкультура, труд, английский язык, информатика. Специализированными предметами на выбор являются агрономия, промышленность, торговля, рыбалка, медицинская подготовка, благосостояние, иностранные языки и т. д. В частных школах дополнительно преподают другие предметы.

Проводится также классный час, посвященный изучению истории края, пацифизму, школьным мероприятиям. Общегосударственных учебников не существует. Подходящие учебники выбирают образовательные комитеты муниципальных районов или руководство школы. Ношение формы и уборка учениками школы является обязательным. После уроков учащиеся участвуют во внеклассной деятельности, изучая кэндо, дзюдо, кюдо, каллиграфию, атлетику, политэкономия и т. д.

По состоянию на 2005 год в стране насчитывалось 5418 высших средних школ. Из них 15 были государственными, 4082 – публичными и 1321 – частными. В них обучалось 3, 6 млн. детей в возрасте от 15 до 18 лет. В государственных и публичных школах обучение мальчиков и девочек проходит вместе. В некоторых частных школах – отдельно.

*Рассмотрим международную демографическую статистику.* Как указывает Л. Тарлецкая, информация, содержащаяся в оценках и перспективных расчетах ООН на период с 1950 по 2050 г., свидетельствует о разнообразии современных демографических процессов. Рост численности населения мира сопровождается вполне определенной стабилизацией в части общей численности населения развитых стран. В этой группе показатель среднегодовой численности населения существенно меняться не будет. При этом до 2030 г. ожидается рост, хотя и незначительный, числа граждан, а в последующий период – спад этого показателя. Предполагается, что численность населения более 50 стран, включая, Германию, Великобританию, Францию, Японию в 2050 г. будет ниже, чем она была в 2005 г. Такая перспектива вполне реальна, не происходит даже простого замещения поколений<sup>7</sup>. Коэффициент демографической нагрузки (рассчитывается как отношение суммы числа детей и лиц пенсионного возраста к численности населения трудоспособного возраста) в 2010 г. составлял: в России – 61,3 %, в США – 62,5 %, Германии – 65,4 %, Великобритании – 66,8 %, Франции –

---

<sup>7</sup> Тарлецкая Л. Международная демографическая статистика: оценки и прогнозы ООН / Л. Тарлецкая // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 3. – С.32-39.

71,3 %, Японии – 80,4 % [197, 23.12.2013].

Сложную демографическую ситуацию в России автор диссертации более подробно рассматривает в п. 1.2 первой главы научного исследования.

*Рассмотрим влияние профессионально–квалификационного баланса на подготовку профессиональных рабочих.* Такому влиянию подвержены в большей или меньшей степени все экономические развитые урбанизированные страны (США, Германия, Великобритания, Франция, Япония). Демографическая ситуация тоже имеет влияние на состояние профессионально–квалификационного баланса. Во многих странах происходит старение населения, численность рабочей силы сокращается. По данным статистического сборника «Россия и страны мира 2012», удельный вес экономически активного населения в общей численности населения в 2010 г. составлял: в России – 53 %, США – 50 %, Германии – 52 %, Великобритании – 51 %, Франции – 44 %, Японии – 52 %.

Удельный вес безработных в общей численности экономически активного населения в 2010 г. составлял: в России – 7,5 %, Германии – 7,1 %, Великобритании – 7,8 %, Франции – 9,3 %, США – 9,6 %, Японии – 7,6 % [197, 23.12.2013]. По мнению автора диссертации, проявления безработицы в период мирового экономического кризиса будут усугубляться. Кроме того, мы считаем, что фактический уровень безработицы, существенно отличается от данных мировой статистики. По мнению экспертов, необходимо повышать квалификацию молодежи для решения проблемы безработицы и устранять привилегии в плане доступа к рынкам и рабочим местам. Между тем в обществах, где происходит «старение населения», необходимо увеличивать продолжительность трудовой деятельности и предоставлять доступное социальное обеспечение.

Разработчикам экономической политики следует решить эти проблемы, ответив на следующие вопросы: должны ли страны разрабатывать свои стратегии экономического развития или им следует сосредоточить усилия на создании рабочих мест? Важнейшим условием является понимание особенностей проблем,

связанных с созданием рабочих мест в конкретной стране или ее регионе. Различия в структуре занятости в зависимости от региона, гендерной принадлежности или возрастной группы весьма велики. Государствам следует определить, какие рабочие места в наибольшей степени содействуют развитию экономики? Нужно ли далее стимулировать развитие предпринимательства? Является ли увеличение инвестиций в образование и обучение предпосылкой для трудоустройства или квалификацию можно повысить на рабочем месте? В условиях кризисных явлений и структурных сдвигов следует ли сохранять рабочие места или защищать работников?

*Рассмотрим влияние низкой цены трудящихся.* Изучая материалы статистических сборников, автор диссертации констатирует, что провести анализ стоимости рабочей силы в России и в анализируемых странах не представляется возможным по двум причинам.

Первая причина заключается в том, что в Зоне Евро и в США используется такой показатель как индекс стоимости рабочей силы в процентах к аналогичному периоду прошлого года. Тогда как в России Федеральной Службой Государственной статистики приводится показатель: распределение численности работников по размерам начисленной заработной платы по результатам выборочного обследования организаций и сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников.

Вторая причина заключается в том, что заработная плата работникам выплачивается в национальных валютах или в Евро, сопоставлять их по курсам банковского обмена не представляется правомерным.

Поэтому в качестве показателей, автором диссертации были выбраны основные показатели уровня жизни населения сравниваемых стран (данные 2008–2011 гг.). Основные показатели уровня жизни населения в России и в сравниваемых странах представлены в таблице 19.

Как видно из данных таблицы 19, по всем показателям уровня жизни населения Россия существенно отстает от развитых стран мира.

Таблица 19 – Основные показатели уровня жизни населения в России и в сравниваемых странах

	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (лет), 2010 г.		Фактическое конечное потребление домашних хозяйств по паритету покупательной способности на душу населения, 2008 (Россия=100)	Индекс потребительских цен, 2011 в процентах к 2000	Индекс концентрации доходов (коэффициент Джини), процентов	Суточная калорийность питания населения, ккал на душу, 2009
	мужчины	женщины				
Россия	63,1	74,9	100	352,5	41,6	3172
США	76,2	81,1	276	131	40,8	3688
Германия	78,0	83,0	193	120	28,3	3549
Велико-Британия	78,7	82,6	217	128	33,0	3432
Франция	78,3	85,5	190	121	29,8	3531
Япония	79,6	86,4	173	–	–	2723

[http://www.gks.ru/bgd/regl/b12\\_39/IssWWW.exe/Stg/05-01.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_39/IssWWW.exe/Stg/05-01.htm) 22.12.2013

*Рассмотрим контроль правительств государств за уровнем безопасности и охраны труда.* Проблемы здоровья работников и охраны труда – неотъемлемая часть стратегий стран Евросоюза и США. Наиболее интересным, на наш взгляд, представляется опыт Великобритании и Франции.

В 2004 г. в Великобритании была принята Стратегия безопасности здоровья на рабочих местах. Основа стратегии заключается в том, что безопасность труда и здоровье работников является важной составляющей современного цивилизованного общества. Цель этой стратегии – снижение уровня смертности и тяжелых травм на производстве на 10 %, уровня профессиональных заболеваний на 20 %, потери рабочего времени по нетрудоспособности (заболеваний) до 30 %. Стратегия направлена на достижение понимания того,

что здоровье работников и безопасность рабочих мест являются основной частью современного конкурентоспособного бизнеса.

Стратегия должна стать образцом безопасного труда для частного сектора. Контроль за исполнением Стратегии возложен на Комиссию по охране и безопасности труда (Health and Safety Executive), которая подчиняется Министерству труда и пенсий Великобритании. Большое внимание уделено развитию социального партнерства и социального диалога с профсоюзами, деловыми ассоциациями, а также установлению сотрудничества и партнерских отношений с региональной и местной властью. В стратегии выделяются следующие направления:

1. Развитие партнерства.

2. Оказание поддержки работникам в получении преимуществ от эффективного управления охраной труда и безопасностью на рабочих местах, развитие культуры безопасного труда и ответственности за здоровье работников.

Целью общества, в котором построена современная система оценки и управления рисками в области охраны труда является коллективная ответственность, значительная роль в ней отводится работодателю.

Интересна практика работы Комиссии по охране и безопасности труда по доведению до каждого работника и работодателей знаний по охране труда на рабочем месте. Выпущено значительное количество специализированных материалов, которые рассчитаны на различные целевые аудитории. Они в наглядной, удобной и простой форме информирует работодателей и работников организаций об основных требованиях Закона об охране здоровья и безопасности труда. Процедура оценки рисков описана просто и понятно: «пять шагов оценки рисков», результаты оценки рисков вносятся в специальную регистрационную карту для анализа и составления плана мероприятий по снижению профессиональных рисков и ликвидации угроз повреждению здоровья работника. Обязательно требование возобновления процедуры оценки профессиональных рисков с периодичностью не реже одного раза в год. Таким

образом, можно достичь требуемой степени контроля над факторами, несущими риск угрозы здоровья на рабочем месте, и построить современную систему управления профессиональными рисками, в которой охватывается каждое рабочее место в организациях всей страны.

На сайте комиссии ([www.hse.gov.uk](http://www.hse.gov.uk)) размещены методики, рекомендации, законодательные нормы и правила, экспертная информация, примеры лучшей практики в сфере охраны труда, популярные брошюры и прочие материалы, детально структурированные по разделам, подразделам и отраслям для удобства использования в расчете на аудиторию любого уровня подготовки.

В центре особого внимания Комиссии – малый бизнес, для которого были разработаны специальные упрощенные формы и методики оценки профессиональных рисков, информационные и нормативно-методические материалы, облегчающие восприятие и усвоение правил техники безопасности и основных обязанностей работодателя и работника по управлению рисками, определенные Законом об охране здоровья работников и безопасности труда.

Интересен также опыт Великобритании в целенаправленном развитии среди бизнес – сообщества политики корпоративной социальной ответственности, через которую становится возможным эффективно решить многие актуальные вопросы охраны труда и здоровья работников. Руководителям предприятий, членам советов директоров и правлений посвящены специальные материалы правительственного офиса Объединенного Королевства, в краткой форме излагающие их обязанности в сфере охраны труда и преимущества конкурентоспособных здоровых условий труда для ведения успешного бизнеса.

С конца прошлого века во Франции существует Национальный совет по обучению предотвращению профессиональных рисков. Институт охраны труда принимает активное участие в его деятельности. В компетенцию Совета входит надзор за выполнением соглашения, которое было заключено между Национальной кассой страхования и Национальным управлением образования. Это соглашение предполагает, что курс о предотвращении профессио-

нальных рисков должен быть включен в общую программу профессионального обучения. В 2002 г. Национальным институтом исследований и безопасности была разработана и введена в действие программа дистанционного обучения. Учебные пособия выпускаются на CD-ROM дисках. В них входят следующие циклы: принципы предотвращения травматизма; оценка рисков; учет рабочих помещений на предприятии; предотвращение 13 наиболее распространенных производственных рисков; анализ несчастных случаев на производстве; принятие конкретных мер по их предупреждению; разработка планов охраны труда на предприятии.

По мнению специалистов из Европейского агентства по охране труда на производстве, начинать предотвращать травматизм необходимо с установления контроля над опасностями на стадии проектирования оборудования. Наиболее важным моментом в организации охраны труда на производстве считается объединение всех мер по охране труда в единое целое, повышение прозрачности внутренних процессов на предприятии. Во Франции стремятся к тому, что бы предотвращение профессиональных рисков на производстве стало повседневной практикой. На предприятиях, где этого удалось достичь, случаи травматизма единичны. Ситуации, когда работник, пострадавший от несчастного случая или заболевший профзаболеванием был нетрудоспособным более недели, крайне редки.

К сожалению, провести анализ влияния факторов, воздействующих на состояние подготовки только квалифицированных рабочих в России и в США, Германии, Великобритании, Франции, Японии не предоставляется возможным ввиду отсутствия данных такого содержания. Поэтому в таблице 20 автор представляет сравнительный анализ влияния факторов, действующих на состояние национальной рабочей силы (т.е. в более широком смысле) в современной России и за рубежом.

Таблица 20 – Сравнительный анализ влияния факторов, оказывающих воздействие на состояние национальной рабочей силы в современной России и в анализируемых странах

№	Наименование факторов	страны					
		Россия	США	Германия	Велико-Британия	Франция	Япония
1.	Особенности состояния систем подготовки квалифицированных рабочих	*	*	*	**	**	***
2.	Демографическая ситуация	*	*	*	*	*	*
3.	Профессионально-квалификационный баланс на рынке труда	*	*	*	*	*	*
4.	Основные показатели уровня жизни населения	*	***	***	***	***	***
5.	Контроль правительств государств за уровнем безопасности и охраны труда	*	**	**	***	***	***

Обозначения в таблице 20:

- \*\*\* – состояние показателя хорошее
- \*\* – состояние показателя удовлетворительное
- \* – состояние показателя неудовлетворительное

Наиболее сильное влияние, как мы видим, оказывают два вида факторов: демографический спад и профессионально – квалификационный дисбаланс рынка труда (в разных странах различная степень дисбаланса). В таблице 2 приложения Е приведена сравнительная характеристика России и ряда других зарубежных стран (кроме сравниваемых) по управлению системами профессионального образования и иным аспектам подготовки рабочих кадров.

Как видно из изложенного выше материала, каждая страна уникальна, эти различия вносят свой неповторимый вклад в их национальное и социально-экономическое развитие. Но, безусловно, есть общие ценности, которые разделяют в сфере труда любой страны: профессионализм рабочего человека, его настойчивость в повышении квалификации, надежность и ответственность. Это касается также общих подходов к профессиональному образованию: они понятны в любой стране независимо от ее культуры и менталитета.

В современных условиях переход России на путь экономического развития возможен только посредством технологической и промышленной модернизации. Без качественного профессионального образования этот переход будет невозможен. Оно должно быть социально востребовано как образование, органично сочетающее в себе воспитание, обучение и развитие личности человека. К сожалению, приходится констатировать, что сложившаяся в последние десятилетия в России ситуация в области профессионального обучения квалифицированных рабочих характеризуется комплексом системных проблем.

Новый концептуальный подход к решению проблем образования в сфере профессионального обучения квалифицированных рабочих нового формата (РВК) позволяет определить основные направления его развития, а также роль и место в общей системе российского образования. Он изложен в Концепции подготовки рабочих высокой квалификации для современной экономики России. Об этом будет идти речь в третьей главе диссертации.

### **3 КОНЦЕПЦИЯ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ ВЫСОКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ ДЛЯ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ И ЕЕ РЕАЛИЗАЦИЯ**

#### **3.1 Концепция подготовки рабочих кадров, обусловленная потребностями современного развития промышленности**

Представленная автором диссертации Концепция базируется на двух основаниях – новой модели экономического развития и новой социальной политике России. Новая модель развития необходима, поскольку прежняя модель исчерпала себя. В настоящее время развернулся оживленный социальный и академический дискурс по поводу пути дальнейшего развития России, идет поиск новой модели и стратегии ее развития. Автор диссертации, например, разделяет позицию д.э.н., профессора В. Дасковского и д.э.н., профессора В. Киселева. Эти ученые в своей работе «О неоиндустриальной модели и стратегии развития» пишут о необходимости создания прогрессивной модели отечественной экономики, нацеленной на рост производительности труда и уровня жизни населения. Они предлагают принять за основу интенсификации экономического развития России инновационную реконструкцию материально-технической базы народного хозяйства [35, с. 34, 45].

В настоящее время в научной литературе сложилась определенная структура различных концепций. Общепринятое строение, расположение, порядок, совокупность и взаимосвязь отдельных положений, которые существуют в современных концепциях различного содержания, автор использует для представления концепции подготовки РВК для экономики современной России. Изложенная ниже Концепция разработана с учетом Закона Российской Федерации «Об образовании» и Национальной доктрины образования в Российской Федерации до 2025 г.

Предлагаемая автором диссертации Концепция представляет собой систему принципов и приоритетов развития в сфере профессионального образования РВК в России на современном этапе и с учетом перспективы развития

экономики. Реализация Концепции направлена на достижение стратегических целей социально-экономического развития территорий, в том числе на удовлетворение потребностей граждан в качественном профессиональном образовании, на развитие предлагаемой системы подготовки РВК.

Основные положения Концепции подготовки РВК для инновационной экономики докладывались автором диссертации на научно-практической конференции: «Гуманитарные и социально-экономические аспекты развития современной техногенной цивилизации» [91, с. 252–255].

Концепция включает следующие разделы: основные положения, анализ существующей ситуации, преобразование промышленности в современных условиях, основные предпосылки для реализации Концепции, цели создания, задачи и принципы, ожидаемые результаты внедрения Концепции.

### *1 Основные положения Концепции подготовки РВК*

Предлагаемая Концепция предусматривает подготовку рабочих кадров для приоритетных направлений развития отечественной промышленности и технологий в современных условиях.

Какие рабочие кадры нужны для развития современных отечественных предприятий? Почему так велик спрос на профессионально-мобильных РВК?

Д.э.н., профессор Амосов А. пишет, что стратегия выхода России из системного кризиса должна основываться на активной промышленной политике, подкрепленной стратегическим планированием. В структуре экономики должен быть увеличен удельный вес наукоемких, высокотехнологичных, высоко rentабельных индустриальных производств и секторов.<sup>8</sup> В условиях дальнейшего развития производства профессионалы узкого профиля деятельности будут востребованы в значительно меньшем количестве. Это не означает, что данных специалистов-профессионалов не нужно готовить для современной промышленности. Однако, основную часть рабочих-профессионалов будут

---

<sup>8</sup> Амосов А. О долгосрочной стратегии модернизации и развития промышленности // Экономист. – 2012. – № 9. – с. 3–15.

составлять специалисты широкого профиля, в целом имеющие иную, отличную от традиционной, подготовку. Такая подготовка обусловлена современными потребностями развития промышленности и растущей наукоемкостью производств.

Автор диссертации предполагает при формировании системы подготовки РВК исходить из принципиально новой Концепции подготовки рабочих кадров, отличающейся от подготовки рабочих существующей системой НПО. Автор сформулировано определение понятия «*Концепция подготовки РВК*».

*Концепция подготовки РВК – это система взглядов, представлений, раскрывающих характер подготовки РВК на определенном этапе социально-экономического развития общества.*

Концепция базируется на принципах, изложенных в п. 3 научной новизны.

Основные положения Концепции подготовки РВК заключаются в следующем:

#### **Положение Концепции 1**

Показателем профессионального образования рабочего является квалификационный разряд. Отечественные предприятия уже в настоящее время сталкиваются с проблемой отставания среднего квалификационного разряда рабочих от среднего разряда работ (уровня технологической сложности работ). Это свидетельствует об отставании профессиональной образованности рабочих от технологической сложности работ уже на сегодняшний день и влияет на величину производительности труда, качество выпускаемой продукции, износ оборудования и т. д. Такое положение дел с течением времени может привести к полной технологической катастрофе экономики страны.

Мы считаем, что кризис экономики невозможно разрешить без современных рабочих, получивших качественную профессиональную подготовку. Учреждения НПО реализуют три важнейшие функции: образовательную, экономическую, социальной поддержки. Новые учебные заведения подготовки РВК будут выполнять только две функции: образовательную и экономическую; функцию социальной защиты будут продолжать выполнять существующие.

ющие в настоящее время учреждения НПО. Признавая важность каждой функции, остановимся на одной из них – экономической. Суть этой функции – систематическое воспроизводство высококвалифицированных трудовых ресурсов, формирование конкурентоспособности рабочих кадров. Предлагаемая новая система подготовки рабочих в России представлена на рисунке 3.

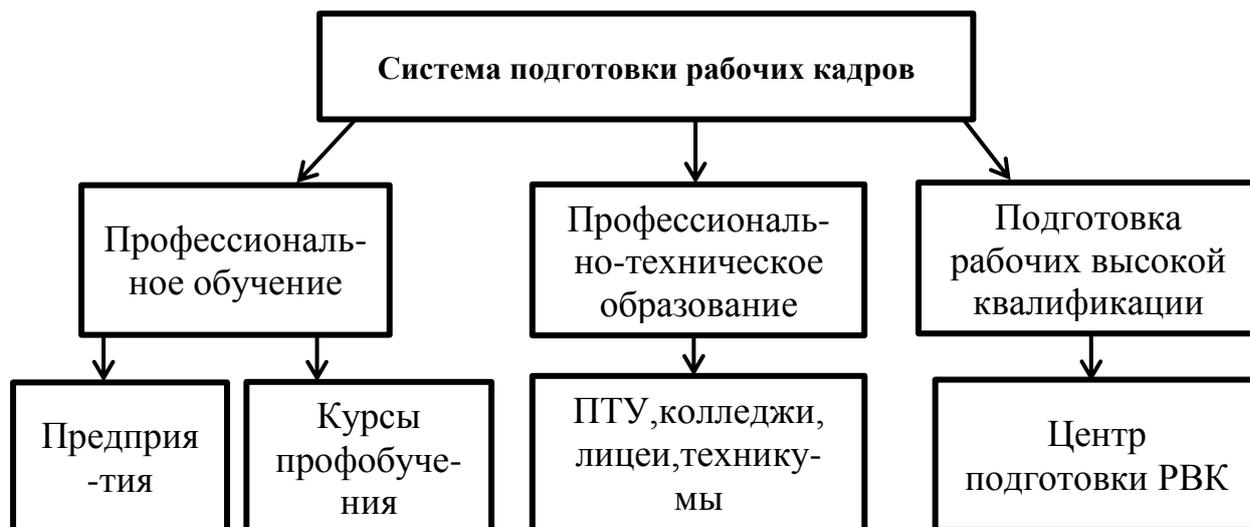


Рисунок 3 – Предлагаемая новая система подготовки рабочих в России

Подготовка РВК является важнейшим этапом дальнейшего развития профессионального образования, требующим пересмотра многих сложившихся стереотипов. Понятие «образование» относится к человеку, как личности. Понятие «качественное профессиональное образование рабочего» – это создание образа его деятельности в мире производства в самом широком смысле слова. Приспосабливая профессиональное образование только к конкретному производству, к конкретной технике (даже новейшей), мы искажаем внутреннее содержание, которое вкладываем в понятие «подготовка РВК». В результате мы имеем человека с узкопрофильным образованием и такой же трудовой деятельностью. Необходимо позиционировать понятие «профессиональная подготовка» (в смысле обучения знаниям, навыкам, умениям в узкопрофессиональной деятельности) и понятие «профессиональное образование» – в смысле глубокого профессионального развития личности. По мнению автора, сущность подготовки РВК заключается именно в получении такого профессионального образования, которое дает толчок для

глубокого профессионального развития рабочего человека. О дополнительных показателях высокого профессионализма и профессиональном развитии как сущностных характеристиках РВК, автор диссертации более подробно пишет в п.1.1 научного исследования.

Основная цель профессионального образования на современном этапе экономики – это профессиональное развитие личности, а не приспособление такого рабочего к требованиям производства. Его адаптация к условиям конкретного производства, может быть достигнута в процессе производственной практики, на различных курсах подготовки, переподготовки или повышения квалификации в учебных центрах, в процессе самообразования.

### **Положение Концепции 2**

Автор диссертации полагает, что в условиях неблагоприятной демографической ситуации России еще большую актуальность приобретает необходимость организации подготовки РВК. Главной предпосылкой реализации концепции является необходимость скорейшего начала подготовки РВК, которые остро требуются для экономики страны уже сейчас.

В условиях демографического спада в России необходимо производить оценку возможностей кадрового обеспечения РВК действующих производств и новых проектов на стадии их разработки. При этом необходимо производить учет насыщенности этими проектами конкретной территории, предусмотреть перераспределение немногочисленных трудовых ресурсов с высоким уровнем профессионализма. Мы согласны с Новиковым В., что одним из путей преодоления последствий кадрового дефицита является совершенствование системы управления кадровым обеспечением современной экономики России, включая минимизацию кадровых потребностей за счет применения передовых технологий и оборудования, изменения структуры привлекаемой рабочей силы в пользу высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов [115, с. 30].

### **Положение Концепции 3**

На наш взгляд, важны два аспекта этой проблемы: во-первых, увеличение

потребности промышленной сферы в трудовых ресурсах высокой квалификации. При этом в численном выражении число промышленных рабочих будет неуклонно снижаться. Новые технологические процессы производства требуют значительно меньшего числа рабочих с более высоким уровнем профессионализма. Во-вторых, осуществляя технически грамотную эксплуатацию сложных машин и механизмов меньшим количеством квалифицированных рабочих, будет достигнуто значительное повышение производительности труда. При реализации этих широкомасштабных задач, особую важность приобретает ликвидация профессионально-квалификационного баланса спроса и предложения рабочих на рынке труда.

Серьезные противоречия в отношении взаимодействия системы «профессиональное образование» – «производство» давно назрели и явно выражены. Эти противоречия подробно изложены автором во введении диссертации при обосновании актуальности темы исследования. Каким образом можно решить эти противоречия? Как обеспечить выход из сложившейся ситуации? Практически во всех отраслях экономики страны наблюдается увеличение спроса на представителей квалифицированных рабочих профессий. Так же внутри сегмента представителей рабочих профессий на рынке труда происходят существенные сдвиги. Эти сдвиги свидетельствуют о росте доли рабочих с более высокими профессиональными разрядами и наилучшими личностными характеристиками. Эта тенденция потребует не только увеличения доли РВК в общем объеме выпуска рабочих, но и необходимости реально прогнозировать спрос на такую рабочую силу в профессионально-отраслевом разрезе, разрабатывать на его основе баланс трудовых ресурсов территории.

#### **Положение Концепции 4**

Роль РВК и специалистов в современной экономике будет постоянно расти, что потребует новых подходов в работе кадрового менеджмента. Автор считает необходимым особо выделить следующее положение: *осуществление экономической деятельности в современном обществе должно кардинально*

*изменить отношение к главной производительной силе общества – человеку высокопроизводительного труда.* Механизмы закрепления кадров должны предусматривать решение социальных проблем привлекаемых рабочих нового формата, их профессиональной подготовки и переподготовки как общую составляющую инфраструктурного развития конкретной территории и страны в целом. Достаточно широко меры по повышению престижа рабочих профессий (включая материальное и моральное стимулирование РВК) представлены автором диссертации в п.1.3 первой главы научного исследования.

### **Положение Концепции 5**

Недостаточный уровень безопасности и охраны труда трудящихся промышленных предприятий является фактором, вызывающим недостаток квалифицированных рабочих в экономике России. Об этом автор диссертации пишет в п. 1.2. научного исследования. Сравнительный анализ влияния факторов, действующих на состояние национальной рабочей силы в современной России и за рубежом показывает, что в Великобритании, Франции установлен государственный контроль правительств за уровнем безопасности и охраны труда. В Великобритании разработана государственная Стратегия безопасности здоровья на рабочих местах. Правительства этих стран провозгласили, что безопасность труда и здоровье работников является важной составляющей современного цивилизованного общества. Об этом автор подробно говорит в п.2.2. диссертации.

По нашему мнению, для снижения негативного состояния уровня безопасности труда на российских предприятиях необходимо использовать опыт индустриально развитых стран.

Кроме того, по нашему мнению, Российская государственная статистика должна учитывать и анализировать такие важные показатели здоровья, как снижение иммунитета или так называемую "производственно обусловленную заболеваемость", а также ускоренное старение, нарушение репродуктивных функций и другие не менее губительные для здоровья человека

факторы. Так называемая работа без оформления трудовых отношений, приводящая к скрытому, неучтенному травматизму, должна более жестко контролироваться правоохранительными органами и Законами РФ. Нормативно-правовая база в области труда должна соответствовать международным требованиям охраны труда, быть прозрачной и понятной как для работодателя, так и для работника.

Таким образом, реальное улучшение ситуации с охраной труда и техникой безопасности на отечественных предприятиях будет, в определенной мере, способствовать повышению имиджа рабочих профессий и снижению негативных воздействий на существующую ситуацию с подготовкой высококвалифицированных кадров для экономики России.

В таблице 21 представлены положения концепции подготовки РВК, способствующие снижению влияния негативных факторов, вызывающих недостаток квалифицированных кадров в экономике России и решению проблем в области профессионального образования рабочих.

Таблица 21 – Положения концепции подготовки РВК, способствующие снижению влияния негативных факторов и решению проблем в области профессионального образования рабочих

Концепция подготовки рабочих высокой квалификации	Проблемы	Факторы, расположенные по степени важности
Положение Концепции 1	1. Существующая система профессионального образования не в состоянии производить подготовку РВК 2. Учреждения НПО все в большей степени выполняют социальную функцию по адаптации молодежи 3. Отсутствует система профессионального образования рабочих кадров в смысле глубокого развития личности	Кризис системы профессионального образования рабочих (обозначение А)
Положение Концепции 2	1. Снижение доли экономически-активного населения, занятого в экономике России 2. Негативные последствия кадрового дефицита 3. Несовершенство системы управления кадровым обеспечением предприятий современной России в условиях демографического кризиса	Демографический спад (обозначение Б)

Концепция подготовки рабочих высокой квалификации	Проблемы	Факторы, расположенные по степени важности
Положение Концепции 3	1. Имеются серьезные и ярко выраженные противоречия в отношении взаимодействия системы «профессиональное образование» – «производство» 2. Рост потребности РВК на рынке труда 3. Отсутствие роста производительности труда, в том числе и по причине низкой квалификации промышленного персонала. 2. Отечественные предприятия уже в настоящее время сталкиваются с проблемой отставания среднего квалификационного разряда рабочих от среднего разряда работ (уровня технологической сложности работ).	Профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочих на рынке труда (обозначение В)
Положение Концепции 4	1. Механизмы закрепления РВК не носят государственного масштаба, применяются редко 2. Низкая цена труда промышленных рабочих делает их труд непопулярным в обществе	Низкая цена труда трудящихся (обозначение Г)
Положение Концепции 5	1. Основной проблемой является практически поголовная не информированность граждан России о своих правах на безопасный труд, в том числе – о конституционном праве на здоровые условия трудовой деятельности 2. Существует проблема в искажении фактической статистики несчастных случаев, травматизма на производстве, профзаболеваний, связанных с неблагоприятными условиями труда	Недостаточный уровень безопасности и охраны труда рабочих на промышленных предприятиях (обозначение Д)

## 2 Анализ существующей ситуации

Подготовка квалифицированных рабочих в России производится, как правило, в системе НПО. Положение дел в этой системе образования детально рассмотрено автором в п. 2.1 диссертации. Кроме негативных качественных и количественных характеристик системы НПО, на процесс профессиональной подготовки рабочих кадров в ближайшие годы будет оказывать состояние демографической ситуации: сокращение числа выпускников общеобразовательных школ, а также возрастной группы молодежи 17–24 лет (по некоторым оценкам до 2020 г.) [13, с. 11]. Приходится констатировать, что в настоящее время демогра-

фический кризис переходит в сферу профессионального образования.

Подготовку РВК существующая система НПО не осуществляет. Квалифицированные рабочие всех отраслей экономики 5–8 квалификационных разрядов, имеют, как правило, базовое начальное профессиональное образование и длительный стаж работы по профессии. Повышению квалификации кадровых рабочих способствует периодическая профессиональная переподготовка и повышение квалификации, которая проводится, как правило, на крупных промышленных предприятиях. Организация и проблемы подготовки квалифицированных рабочих в учебном Центре при крупном металлургическом предприятии ОАО «ЗСМК» были освещены автором в п. 2.1 диссертации.

В итоге имеется стагнация в производстве, так как уровень образования рабочих приспособляется только к сегодняшним потребностям производства, или на 1–2 года вперед, но не более того. Проведение на предприятиях ускоренной профессиональной подготовки или переподготовки, как наименее затратных мероприятий в плане подготовки квалифицированных рабочих, не являются выходом из сложившейся ситуации. Для поддержания, обновления и эксплуатации новых знаний, обеспечивающих устойчивое развитие предприятий, требуется разработка новой концепции подготовки кадров.

Приходится констатировать, что в настоящее время, в стране нет учебных заведений, которые осуществляют подготовку РВК для нужд предприятий на текущий момент и с учетом перспективы.

### *3 Преобразования промышленности в современных условиях*

Передовая зарубежная и отечественная практика подтвердила, что сегодня основополагающими факторами развития любой хозяйственной системы являются системная техника нового типа, новые технологии, новая организация труда и производства, новая мотивационная система, предпринимательство. Это именно те составляющие, которые в комплексе в состоянии преобразовать производственную сферу, обновляя производственный аппарат, подготавливая и побуждая человека эффективно его использовать.

В качестве приоритетных направлений развития России в 2014 гг. определены следующие области экономики: энергетика, медицинская техника, космос и телекоммуникации, ядерные технологии, стратегические компьютерные технологии и программное обеспечение. Наряду с отраслями нового технологического уклада подъем охватит отрасли: электротехническую, авиационную, ракетно-космическую, атомную, приборо – и станкостроение, связь. Появятся новые материалы с заранее заданными свойствами. По мнению академика С. Глазьева, «благодаря появлению наноматериалов в число несущих отраслей нового технологического уклада также войдут химико-металлургический комплекс, строительство, судостроение и автомобилестроение» [28, с. 28].

На V Красноярском экономическом форуме «Россия 2008–2020. Управление ростом» было представлено более 400 инвестиционных проектов многих регионов страны, общая сумма которых превысила 560 млрд. долларов [134, с. 25]. По нашему мнению, такие отрасли экономики Кузбасса как металлургия, угольная промышленность, машиностроение, строительство, производство строительных материалов, переработка техногенных отходов, тепловая и электроэнергетика будут динамично развиваться. Развитие этих отраслей потребует РВК нового формата. В официальном докладе форума отмечалось, что реализация заявленных проектов, способная оказать существенный положительный эффект на социальное развитие российских территорий находится под угрозой срыва из-за текущего состояния социальной сферы, при этом наиболее критичным для отечественной экономики является кадровый дефицит.

Деятельность предприятий в современных условиях требует комплексного подхода и выражается в следующем:

1. Высокая скорость изменений и постоянное ускорение ритма жизни. Производственные задачи, на которые раньше уходило несколько лет, теперь решаются в несколько раз быстрее.

2. Происходит усложнение и устаревание технологий. Появляются новые виды технологий – научные, технические, информационные. Увеличивается

общее количество технологий, срок их жизни уменьшается до нескольких лет или даже месяцев.

3. Наблюдается смешение сфер деятельности. Решения и технологии транслируются из одной области в другую. Появляются новые ниши и классы продуктов.

4. Происходит резкий рост количества информации и информационных потоков. За последние 20 лет объемы информации, поступающие к людям, возросли в десятки раз.

Инновационный процесс предлагает обновление продукции и улучшение ее потребительных свойств, нововведения в технологии предполагают снижение затрат по выпуску продукции, новшества в организации производства повышают его эффективность. Однако, опрос топ-менеджеров 100 крупных российских компаний, произведенный в 2010 г. показал, что за последние три года только в 40% компаний основано производство принципиально новых продуктов [135, с. 42].

#### *4 Основные предпосылки реализации Концепции*

Достигнуть качественной профессиональной образованности можно только путем перестройки образовательного процесса, для формирования не только конкретных знаний и умений учащихся, но и развития качеств личности. Эти качества позволяют быстро осваивать новую технику и технологию, при необходимости приобретать новую профессию.

Перечислим другие предпосылки реализации концепции:

– развитие экономики уже в ближайшее время потребуют быстрого обновления системы профессионального образования с учетом развития науки, техники и технологии;

– в системах профессионального образования страны уже концептуально заложены основы непрерывного профессионального образования (предусматривается реализация профессиональных образовательных программ НПО – СПО, программ дополнительного профессионального образования, программ опережающего обучения);

– отработка на практике различных моделей интеграции среднего и НПО, НПО и СПО, СПО и ВПО, создание профильных образовательных кластеров и т. д.

#### *5 Цели создания системы подготовки РВК*

Целями создания системы подготовки РВК являются:

– проведение структурно-содержательной модернизации систем НПО – СПО. Модернизация должна проводиться путем оптимизации сети образовательных учреждений профессионального образования, создания центров подготовки РВК, отвечающим требованиям современного производства;

– обеспечение превращения систем профессионального образования всех типов в востребованную на рынке труда образовательную сферу, эффективно взаимодействующую со всей территориальной инфраструктурой;

– создание современных учреждений профессионального образования нового типа для обеспечения экономики территории конкурентоспособными рабочими кадрами высокой квалификации;

– удовлетворение потребности населения в получении современного, качественного профессионального образования.

#### *6 Задачи, стоящие перед системой подготовки РВК*

Возникает необходимость создания новой организационной системы, целью функционирования которой будет подготовка РВК, в количественном и качественном отношении удовлетворяющей потребности экономики. Под организационной системой понимается совокупность построений (элементов), связей и отношений, предопределяющих состав, структуру, соотношение и взаимодействие частей, образующих систему как целое.

Формирование новой организационной системы подготовки РВК предусматривает собой результат взаимодействия многих факторов. Для системного решения задач организации подготовки РВК, они были сгруппированы автором. Объекты и задачи организации обучения РВК представлены в таблице 22.

Таблица 22 – Объекты и задачи организации обучения РВК

	Объекты	Задачи
1.	Системы обучения и повышения квалификации рабочих	<ul style="list-style-type: none"> <li>– кого учить</li> <li>– в каком количестве учить выпускников школ</li> <li>– какова численность рабочих, которые будут (планируют) повышать квалификацию</li> <li>– какова численность рабочих, которые будут (планируют) проходить переподготовку</li> </ul>
2.	Содержание процесса обучения	<ul style="list-style-type: none"> <li>– чему учить выпускников школ, исходя из полученных знаний</li> <li>– чему учить рабочих, исходя из приобретенного опыта и требований конкретной организации</li> <li>– как будет происходить поэтапное обучение при подготовке (переподготовке) рабочих и повышении их квалификации</li> </ul>
3.	Формы и методы обучения	<ul style="list-style-type: none"> <li>– определяются цели обучения</li> <li>– определяются формы обучения</li> <li>– разрабатываются специальные методы обучения, учитывающие особенности обучаемого контингента</li> </ul>
4.	Сроки обучения	<p>Предусматривается исследование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– оптимальных сроков обучения, обеспечивающих необходимое качество обучения</li> <li>– определение сроков обучения, допустимых с точки зрения рентабельности учебного заведения</li> </ul>
5.	Субъекты системы обучения и повышения квалификации рабочих	<p>Рассматриваются вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организационно-методического характера, связанные с работой системы обучения РВК</li> <li>– виды учебных заведений, их функции</li> <li>– определение роли профессиональных учебных заведений, которые могли бы организовать повышение квалификации рабочих на корпоративной основе</li> <li>– состав требований к преподавательскому составу, системе обучения и повышения квалификации рабочих кадров</li> <li>– оценка эффективности обучения, создание условий для использования на практике полученных знаний</li> <li>– создание системы материально-технического, финансового и информационного обеспечения процесса подготовки РВК</li> </ul>

При реализации задач, стоящих перед системой подготовки РВК, необходимо:

1. Использовать прогноз потребности предприятий в РВК соответствующих профессий на перспективу (5–10 лет) по уровням подготовки (по годам) с учетом естественной убыли, текучести кадров, ввода новых промышленных объектов и др.

2. Подготовку РВК производить в соответствии с предложенным автором признаком применимости профессии. Автор диссертации выделяет два признака применимости профессий: отраслевой (специфический) и функциональный.

Признаки применимости определяют количество обучаемого контингента, сроки обучения, и, следовательно, стоимость обучения каждой профессии.

3. Определить порядок создания центров подготовки РВК с закреплением за ними обучения определенным профессиям, расчетом числа обучаемых каждой профессии, определением обучающего состава, необходимой материально-технической базой и т. д.

4. Разработать проекты центров, включая дислокацию, организационную структуру управления, штатное расписание, смету затрат, источники финансирования реализации проектов и т. д.

5. Подобрать помещения под размещение конкретных центров подготовки РВК (это могут быть помещения учреждений НПО – СПО).

6. Разработать график ввода центров.

### *7 Принципы формирования системы подготовки РВК*

Принципами формирования системы подготовки РВК являются:

1. Доступность и высокое качество такого профессионального образования.

2. Непрерывность системы подготовки РВК. Постоянная нацеленность на генерацию перспективных нововведений в процессе подготовки, изыскание путей и методов их практической реализации.

3. Рассмотрение процесса подготовки РВК как составной части производственного процесса, расходы на подготовку кадров – не как издержки бизнеса, а как долгосрочные инвестиции.

4. Сотрудничество центров подготовки РВК с предприятиями территории. Сотрудничество предусматривает совместную деятельность в области разработки учебных программ в деле подготовки РВК по новым профессиям, издания учебной литературы по современным технологиям, системам машин и оборудования и т. д.

#### *8 Ожидаемые результаты внедрения Концепции подготовки РВК*

Концепция предусматривает подготовку РВК для приоритетных направлений развития отечественной промышленности.

Ниже будут обозначены подходы к обоснованию необходимости подготовки РВК в условиях развития промышленности крупной территориальной агломерации городов юга Кузбасса.

### 3.2 Развитие территориальной агломерации городов юга Кузбасса как основа подготовки РВК

В настоящее время фактически образованы и существуют территориальные агломерации, затронувшие Москву, Красноярский край, Иркутскую, Кемеровскую область и ряд других регионов России. Предполагается, что эффект от территориальной концентрации хозяйства в рамках агломерации превысит все негативные и социальные последствия такой концентрации и даст стимул к развитию территории в целом.

Безусловно, идея создания Южно-Кузбасской (или Новокузнецкой) агломерации городов имеет ряд преимуществ в силу большей гибкости и диверсификации экономики. Проведение интеграции позволит выделить ряд социальных преимуществ в состоянии экономики труда у непосредственных участников объединения. Перечислим некоторые из них:

- прирост количества рабочих мест в результате реализации крупномасштабных промышленных региональных программ;
- рост уровня заработной платы промышленных рабочих вследствие наращивания объемов реализуемой продукции;

- перераспределение трудовых ресурсов в рамках агломерации, снижение социальной напряженности;
- увеличение численности обучаемых работников для реализации совместных проектов, программ, включая реструктурирование бесперспективных предприятий и производств;
- возможность централизованной и качественной подготовки рабочих для существующих предприятий.

Интеграция металлургической, угледобывающей и горнорудной отраслей промышленности на юге Кемеровской области была предопределена исторически: основополагающим принципом при строительстве металлургических комбинатов явилась территориальная близость к железорудным, угольным и другим сырьевым базам. Это обеспечивает надежность поставок сырья, снижение себестоимости выпускаемой продукции, экономию транспортных расходов и т. д.

Рассмотрим основные подходы к решению данной проблемы на примере южного Кузбасса – территории, расположенной на юге Кемеровской области с населением около 1,2 млн. человек, большая часть которого проживает в восьми городах, сосредоточенных в радиусе примерно 30–60 км от неформального центра этого региона – г. Новокузнецка. Это самый крупный город Кемеровской области с населением 549 тыс. человек. В нем работают около 1300 промышленных предприятий, продукция города идет в 10 тысяч городов России и СНГ, в 45 стран мира. В Новокузнецке находится 20 институтов, университетов, колледжей. Многие жители других населенных пунктов региона работают и обучаются в этом городе, чему способствует достаточно развитая транспортная инфраструктура (автомобильное и железнодорожное сообщение).

В целом южный Кузбасс – индустриально развитый регион. Базовыми отраслями являются металлургическая и угольная, на которые приходится около 80 % объема промышленного производства. При этом около 50 % промышленной продукции поставляется на экспорт. Ущербность такой монопродукто-

вой экономики наиболее ярко высветил экономический кризис. Мировой спрос на основную продукцию, производимую в области – металл и уголь – резко снизился, что повлекло снижение таких показателей, как объемы промышленного производства, инвестиций. Они упали в большей мере, чем в субъектах Федерации с более диверсифицированной экономикой, к примеру, в соседней Новосибирской области. Такое явление еще раз подтвердило необходимость диверсификации экономики как области в целом, так и южного Кузбасса.

В качестве основных направлений диверсификации экономики следует определять те, которые, в первую очередь, обеспечивают более глубокую переработку продукции базовых отраслей и ориентированы на получение продукции с более высокой добавленной стоимостью. Во-вторую очередь, необходимо развивать направления, имеющие собственную ресурсную базу.

Далее, следует выделить развитие направления, в рамках которого производится дефицитная в масштабах страны промышленная продукция для обеспечения, главным образом, потребностей региона (не исключая межрегиональные и экспортные поставки). И, наконец, развивать направление, носящее в большей мере социальный характер (например, создание предприятий с преимущественным использованием женского труда).

Коротко расшифруем содержание некоторых из указанных выше направлений. Что касается первого направления, то на Западно-Сибирском металлургическом комбинате необходимо осваивать новые виды сталей и новые типоразмеры сортового проката по требованиям потребителей, повышать качество продукции комбината. Основные драйверы роста в холдинге видят внутри страны, прежде всего в Сибири и на Дальнем Востоке, где государство планирует реализовать новые крупные инфраструктурные проекты.

Надежды на улучшение внутреннего спроса дает начало нового витка реализации масштабных государственных проектов – БАМ, чемпионат мира по футболу, ЦКАД, несколько магистральных нефте- и газопроводов. Все эти проекты потребуют значительного количества листового и сортового проката.

На Новокузнецком металлургическом комбинате необходима, с целью повышения качества металлопроката, коренная реконструкция рельсобалочного стана. На обоих комбинатах (в 2011 г. произошло их слияние) с этой же целью необходимо вводить современные линии для защитного покрытия металлопроката (что повышает коррозионную стойкость металла), развивать систему металлосервисных центров и др. В угольной промышленности необходимо развивать глубокую переработку угля, в частности, углехимию.

Развитию второго направления способствуют богатейшие природные ресурсы региона и огромные объемы техногенных отходов. Наличие необходимых природных ресурсов позволяет развивать, в частности, импортозамещающие производства по выпуску необходимых металлургической промышленности таких материалов, как ферромарганец, огнеупоры. Перспективно развитие электроэнергетики, как на базе угля, так и газа (метана); производство различных строительных материалов, полукокса, углеродных сорбентов и т. п.

Сотни миллионов тонн техногенных отходов, образовывавшихся как в результате прошлой деятельности, так и образующихся в результате текущей деятельности промышленных предприятий и электростанций в виде шлаков и шламов металлургических и угольных предприятий, отходов обогащения руды и угля, зольных отвалов электростанций, являющихся, по сути, бесплатным сырьем, могут быть использованы для получения многих ценных металлов и строительных материалов. Следует отметить, что эта область деятельности в наибольшей мере привлекательна для малого бизнеса.

В рамках третьего направления целесообразно развитие машиностроения, в первую очередь ориентированного на базовые отрасли, т. е. угольного и металлургического машиностроения, где в настоящее время используется, в основном, импортное оборудование. Кроме того, Кемеровская область может занять практически свободную сегодня в нашей стране нишу по производству оборудования для новой формирующейся отечественной отрасли по переработке техногенных отходов. То же самое можно сказать и относительно про-

изводства оборудования для природоохранных объектов, на которое в ближайшее время следует ожидать всплеск спроса, в связи с ужесточением требований к экологической обстановке, но которого в стране производится мало. Для области очень важно развитие этого направления в связи с тем, что по созданию техногенных отходов и по вредным выбросам в окружающую среду она занимает лидирующие позиции в стране. Заметим, что указанные направления диверсификации касаются промышленного сектора. Диверсификацию необходимо также осуществлять в сфере услуг, развитии инфраструктуры: дорожной, транспортной, социальной, коммунальной и т. п.

Проблема нарастающего дефицита рабочих и, в первую очередь, РВК, существует на протяжении ряда лет. Нынешний мировой кризис несколько сгладил остроту данной проблемы в связи со значительным падением объемов производства в ряде отраслей, свертыванием многих инвестиционных проектов инновационного характера.

Но, такое положение носит временный характер, т. к. посткризисное развитие, во избежание повторения в скором времени еще более глубокого кризиса, должно базироваться на современных инновационных технологиях: промышленных, технических, финансовых, управленческих.

Создание и развитие названных направлений промышленной деятельности связано с использованием современных технологий и необходимостью подготовки соответствующего персонала. В перспективе, стратегиями развития городов региона предполагается реализация множества инвестиционных проектов, направленных на диверсификацию экономики, что создает спрос на РВК новых для региона профессий. При этом должна осуществляться переподготовка рабочих по существующим профессиям и подготовка по новым.

Внедрение современных технологий требует разработки и реализации новых подходов к решению этой проблемы. Значительное количество промышленных предприятий различных отраслей, нуждаются в большом количестве РВК разнообразных профессий. Эту задачу могут реализовать современные образовательные учреждения нового формата, ориентированные на подготов-

ку РВК. В основу работы такого учреждения (центра) должны быть положены новые подходы в образовательных процессах, принятые в мировой практике.

### 3.3 Механизм создания центра (центров) подготовки РВК

Механизм представляет процесс создания центра (центров) подготовки РВК с предложениями реализации в условиях современной экономики России и с учетом перспективы ее развития. В основу механизма положена представленная выше концепция подготовки РВК. Механизм включает в себя: основную идею, цели создания, функции, дислокацию центра (центров), категории обучающихся и обучающий персонал, технологию обучения, предполагаемую структуру, финансирование центра.

#### *1 Основная идея*

Для подготовки современных РВК необходим новый подход к организации и содержанию их профессиональной подготовки. В первую очередь возможность создания современных учреждений (далее центров) подготовки РВК. Центр такого формата имеет хорошую техническую и финансовую оснащенность, обеспечен высококвалифицированными преподавательскими и инженерно-техническими кадрами.

Проектируемый центр подготовки РВК будет производить обучение рабочих для существующих промышленных предприятий и для новых предприятий, внедряющих современные технологии.

Автор диссертации считает, что центр будет производить периодическое профессиональное обучение и переподготовку рабочих кадров, вызванное устареванием профессий и знаний. Такое направление работы будет осуществляться главным образом, в связи с рационализацией производства и внедрением новых технологий, совершенствованием организации труда, ликвидацией, перепрофилированием предприятий, их структурных подразделений, полной или частичной остановкой производства. Обучение может, при

необходимости, осуществляться и в иных случаях высвобождения работников. Перечень оснований для периодического обучения может быть расширен и планироваться на основе долгосрочных планов модернизации не только базовых, но и других отраслей экономики.

На наш взгляд, важным является определение места новой организационной системы обучения в структуре российского профессионального образования. Она, по мнению автора, занимает промежуточную позицию между нынешними НПО и СПО. Можно было бы назвать ее второй ступенью НПО, но слово «начальное» не отражает в полной мере содержание предлагаемой системы обучения, кроме того, словосочетание «начальное профессиональное образование» не популярно в среде потенциальных абитуриентов.

Исходя из нынешнего реального позиционирования СПО технической направленности, когда выпускники учреждений этой сферы замещают, как правило, рабочие места, в связи с переходом ВПО на уровневую систему образования специалистов (бакалавр-магистр) следует ожидать интеграции СПО и первой ступени ВПО (бакалавриата) образовательная ниша под названием СПО освободится, и ее место может (и должна) занять система подготовки РВК.

Инновационная деятельность центра заключается в профессиональном отборе, формировании высокопрофессионального сегмента в категории рабочих для обеспечения промышленности юга Кемеровской области, выявлении требований работодателей к квалификации выпускников, разработке модульных учебных программ, учебно-методического программного обеспечения, в том числе развитии новых педагогических технологий.

Альтернативой предлагаемой системе подготовки РВК является корпоративная система обучения. Но ее создание по силам только крупным компаниям и, как правило, обучение при этом осуществляется по редким специфическим профессиям. Надо иметь в виду то, что корпоративные системы чаще всего создаются по причине отсутствия предложения на рынке труда рабочих, обладающим необходимыми компетенциями. Если эту функцию будет должным образом выполнять в централизованном порядке специализированное об-

разовательное учреждение с меньшими затратами для работодателя, то потребность в такой подготовке РВК на предприятии значительно сократится.

По мнению автора, существующая система НПО в дальнейшем будет продолжать выполнять образовательную и социальную функцию, вести подготовку квалифицированных рабочих для еще существующих промышленных предприятий индустриального типа.

## *2 Цели создания центра подготовки РВК*

Перечислим цели, которые будут достигнуты в результате создания центра подготовки РВК:

1. Подготовка РВК, имеющих пятый и более высокий квалификационный разряд.

2. Осуществление качественного образования и переподготовка взрослого населения, безработных граждан, переподготовка, повышение квалификации инженерно-преподавательского состава системы НПО. Под качеством профессионального образования Голышев И. Г., понимает востребованность выпускников на рынке труда. Он считает, что ориентация образовательных учреждений на запросы и ожидания работодателей должна рассматриваться как обязательный сущностный признак профессионального образования [31, с. 12]. Аналогичное мнение имеет А. С. Лариков [95, с. 72].

3. Содействие реализации программы социально-экономического развития городов Кузбасса в части обеспечения современными трудовыми ресурсами нового формата.

4. Ликвидация дефицита в рабочих кадрах высокой квалификации на рынке труда области.

5. Снижение роста безработицы и ее негативных последствий.

## *3 Функции центра подготовки РВК*

Центр подготовки РВК выполняет несколько функций, ведущими среди которых являются, образовательная, методическая, маркетинговая, информа-

ционная, экономическая.

Дадим краткое содержание некоторых функций.

Образовательная функция включает:

- организацию сетевого взаимодействия центра со школами, учреждениями НПО и СПО, предприятиями и организациями различных форм собственности;
- организацию профессионального образования и профессиональной подготовки граждан различных возрастных групп по новым и сложным профессиям, видам деятельности с учетом потребности работодателей;
- проведение итоговой аттестации выпускников на основе создания единой экзаменационной комиссии из числа работников центра и кадровых служб предприятий.

Методическая функция предполагает:

- изучение и обобщение передового педагогического опыта по подготовке РВК с учетом отраслевой специфики;
- разработку учебно-программной документации;
- разработку и внедрение новых образовательных технологий;
- разработку методик диагностики качества общих и профессиональных компетенций выпускников центра с учетом требований работодателей;
- участие в экспертизе новых учебных пособий и методических материалов, тренажеров, технических средств обучения;
- организацию, методическое сопровождение конкурсов профессионального мастерства по профессиям и специальностям, проведение педагогических конференций, семинаров, практикумов и др.;
- консультационная деятельность по вопросам функционирования центра;
- участие в инновационных образовательных проектах.

Информационная функция включает:

- обеспечение потребителей образовательных услуг соответствующими методическими и информационными материалами;
- формирование библиотеки современной технической литературы;

– использование возможностей информационных технологий для информирования населения о возможностях и деятельности центра (страница на сайте центра, использование бегущей строки, информация в СМИ).

Маркетинговая функция предполагает:

- участие в маркетинговом исследовании рынка трудовых ресурсов территории, рынка образовательных услуг и образовательной потребности населения;
- определение потребностей предприятий в РВК по профессиям, специальностям и количеству;
- участие в формировании имиджа учебного заведения;
- разработка системы предоставления льгот учащимся;
- ценообразование стоимости обучения.

#### *4 Дислокация центра (центров) подготовки РВК*

Возможно создание центра в г. Новокузнецке. В городе сосредоточено достаточное количество учреждений ВПО и СПО, ряд научных организаций, значит, имеются кадры для формирования преподавательского состава центра. Кроме того, такой подход при определении месторасположения центра позволит более рационально использовать финансовые средства, не распыляя их. Однако, автор допускает, что возможен и другой вариант, при котором размещение центра подготовки РВК в самом крупном городе агломерации не является обязательным.

Задача территориального размещения центра или центров, т.к. в регионе их может быть несколько, должна решаться на основе принципа экономичности. Необходимо помнить, что с точки зрения экономической целесообразности не каждый город, тем более небольшой, сможет позволить себе подготовку РВК по всему спектру необходимых для территориальной экономики профессий.

Дислокация должна определяться исходя из специализации того или иного населенного пункта, реализации крупных проектов по созданию новых отраслей региональной экономики, их географического расположения и транспортных коммуникаций.

Так, на юге Кузбасса развитыми отраслями являются металлургия, угольная и горнорудная промышленность, строительство, производство строительных материалов. При этом, металлургическая промышленность сосредоточена, в основном, в г. Новокузнецке; горнорудная – в г. Таштаголе; угольная промышленность, строительство и производство строительных материалов – рассредоточены по всем городам.

Исходя из этого, наиболее предпочтительное размещение образовательных учреждений нового типа, на взгляд автора, следующее:

1. Подготовка рабочих кадров для металлургической и строительной отрасли, а также для предприятий по производству строительных материалов, осуществляется в г. Новокузнецке.

2. Подготовка кадров для горнорудной промышленности – в г. Таштаголе.

3. Подготовка кадров для угольной промышленности – в г. Междуреченске или г. Прокопьевске.

4. Для менее развитых отраслей, к примеру, машиностроения, переработки техногенных отходов, легкой и пищевой промышленности, подготовку кадров целесообразно осуществлять в г. Новокузнецке, где эти отрасли развиты в большей мере, по сравнению с другими городами.

Что касается выделения помещений (учебных, производственных) для новых учебных заведений, то они могут быть переданы из системы НПО, где численность обучаемых в последние годы значительно сократилась и сократится еще в большей мере. Это произойдет в результате организации обучения ряду профессий рабочих в центрах подготовки РВК. Возможна также передача части материальной базы при реорганизации СПО.

##### *5 Категории учащихся и обучающий персонал в центре подготовки РВК*

Ответ на вопрос «кого обучать?» автор диссертации начинает с того, что выделяет три категории обучаемых. Первая – это выпускники школ с полным средним образованием. В нынешних условиях престиж рабочих профессий очень низок. Необходимы сильные мотивы для молодежи, повышающие пре-

стиж профессии рабочего.

В качестве таких мотивов можно назвать: высокую стипендию и в будущем высокую заработную плату (в соответствии с высоким тарифным разрядом выпускника центра), более высокий общественный статус (повышенный уровень профессионализма вместо уровня профессионализма НПО), более творческое содержание труда.

Кроме того, при участии работодателя в подготовке РВК могут играть существенную роль такой вид мотивации, как заключение договоров между работодателем и учащимися. Договоры могут предусматривать выплату повышенной стипендии в период обучения, предоставление места для производственной практики, гарантии последующего трудоустройства по специальности, регулярное повышение квалификации в процессе работы, определенное участие работодателя в обеспечении выпускника жильем, предоставление ему за счет предприятия дополнительных социальных льгот и т. д.

Вторая категория учащихся – направляемые на обучение сокращенные работники предприятий, безработные граждане, зарегистрированные в Центре занятости населения. Численность этих категорий достаточно высока, что вызвано необходимостью повышения производительности труда и, соответственно, сокращением численности работников на предприятиях.

Третья категория – работники предприятий, направляемые на повышение квалификации и обучение смежным профессиям.

Абитуриенты всех трех категорий должны соответствовать устанавливаемым требованиям в части полного среднего образования, обучаемости, здоровья, возраста, социальной адаптации и др.

Отвечая на вопрос «кто будет обучать?» автор отмечает, что высокое качество обучающего персонала является основным условием высокоэффективной работы системы подготовки РВК. Исходя из этого, при создании центра необходимо решить вопросы, связанные с подбором и расстановкой преподавательских и инженерно-технических кадров, их мотивацией, периодическим

повышением квалификации. Необходимо выработать требования, предъявляемые к персоналу по возрасту, профессионализму, опыту работы, владению современными технологиями обучения. Важными компонентами обучающего персонала являются личностные характеристики: физические и умственные данные, наклонности, интересы и характер, способность воспринимать новое, гибкость, мобильность.

### *6 Технология обучения*

Рассмотрим ряд аспектов при организации учебных процессов в центре.

Прежде чем приобрести соответствующую квалификацию, учащиеся получают профессиональную ориентацию по выбранной специальности. Она направлена на активизацию их внутренних психологических ресурсов, развитие профессиональных возможностей с целью помочь осознать себя в будущей рабочей профессии. Учащиеся могут выбрать дополнительную специальность, которую можно получить в рамках изучаемой профессии, получить вторую смежную профессию.

Необходимо внесение корректив в содержание программ профессионального образования РВК, причем делать это необходимо с представителями промышленности и бизнеса. Следует создать систему объективного, независимого внешнего контроля качества получаемых знаний, практической подготовки учащихся. Повышение качества обучения, подготовки, переподготовки РВК зависит от уровня квалификации преподавательского состава, инженерно-технических работников, мастеров профессионального обучения; от современного наполнения образовательных стандартов; от подбора, заинтересованности и отношения самих обучающихся к процессу обучения.

Высокий уровень профессионального обучения невозможен без эффективной совместной деятельности преподавателя или наставника и учащегося.

Схематично общая характеристика учебных процессов центра подготовки РВК представлена в таблице 23.

Таблица 23 – Общая характеристика учебных процессов центра подготовки РВК

Уровень обучения	Кто направляется на обучение	Учебные программы и программы повышения квалификации		Полученная квалификация	Документы, выдаваемые по окончании обучения
Повышение квалификации	Мастера профобучения	Программы повышения квалификации	Программа сертификации	Подтверждение соответствия должности	Сертификат на право образовательной деятельности
	Преподаватели профобучения				
	Научно-педагогические кадры			Повышение квалификации	Свидетельство о повышении квалификации
II уровень	Безработные граждане по направлению ЦЗН (имеющие среднее образование)	Программа переподготовки	Программа сертификации	Рабочие 5-х и более высоких разрядов	Свидетельство о повышении квалификации
	Другие категории взрослого населения				Диплом РВК
I уровень	Граждане, имеющие полное среднее образование	Программы обучения (образовательные стандарты) 5-х и последующих разрядов		Рабочие 5-х и более высоких разрядов	Диплом РВК

По мнению автора, целесообразно организовать два уровня обучения:

На I уровне к обучению приступают граждане, в основном выпускники общеобразовательных школ, имеющие полное среднее образование. Они обучаются по особым программам обучения, позволяющим получать пятые и более высокие квалификационные разряды. После окончания обучения выпускникам выдается диплом РВК.

На II уровне к обучению приступают безработные граждане по направлению Центров занятости населения, имеющие полное среднее образование. Кроме этой категории граждан, на II уровне учащимися могут быть и другие категории взрослого населения. Целями обучения этой группы учащихся является повышение квалификации, необходимость смены имеющейся профессии в случае потери профессиональных компетенций. На этом уровне обучения учебными являются две программы: программа переподготовки рабочих кадров и программа сертификации профессии. После завершения обучения на данном уровне выпускникам присваиваются пятые и более высокие разряды, что подтверждается выдаваемыми свидетельствами о повышении квалификации и дипломами РВК.

Учебные программы могут быть нескольких видов: программа повышения квалификации, программа сертификации, получение новой специальности и т.д. По мнению автора, кроме двух уровней профессионального образования рабочих, в центре целесообразно организовать процесс повышения квалификации преподавателей, мастеров, педагогических работников.

Каждый повышенный уровень подготовки (это могут быть различные виды допусков по профессиям) обеспечивают овладение выпускниками дополнительных знаний, умений и навыков, расширяющими профессиональные возможности их применения. Например, токарь V разряда может получить дополнительные специальности фрезеровщика, сварщика, слесаря по ремонту оборудования, вальцовщика-оператора поста управления станом и т. д.

В основу подготовки квалифицированных рабочих в проектируемом об-

разовательном учреждении положена технология компетентностного подхода в обучении, предусматривающая последовательное усвоение профессиональных знаний и умений, отраженных в модели современного рабочего. Суть такого подхода в обучении состоит в соединении учебной деятельности академического типа, где ведущую роль играют лекции и семинары с активной подготовкой к профессии. Через ряд промежуточных форм (лабораторные работы, практикумы и др.) происходит постепенный переход в условно-профессиональную деятельность учащегося. Условно-профессиональная деятельность представлена работой на современных тренажерах, новых моделях стендов, широким использованием компьютерного моделирования различных производственных процессов.

Далее осуществляется учебно-профессиональная подготовка учащихся (различные виды производственной практики в усложненной форме, курсовые проекты). При этом число часов производственной практики должно быть максимальным. Обучение в центре включает несколько относительно самостоятельных учебных циклов. Цикл завершается процедурой сдачи экзаменов и при достижении положительного результата – получением диплома РВК. Обучение в центре осуществляется круглогодично.

Деятельность центра подготовки РВК предполагает широкую диверсификацию, основанную на создании множества учебных программ для относительно небольших групп обучающихся. Такой подход наиболее эффективен по сравнению с массовым выпуском рабочих по отдельным рабочим профессиям. Опора на такую модель делает учебное заведение более универсальным, поскольку предлагается широкий спектр образовательных услуг.

В условиях сближения образования и производства актуальным является отражение особенностей регионального промышленного производства в содержании обучения рабочих. Это позволяет конкретизировать номенклатуру рабочих профессий и специальностей.

## 7 Предполагаемая структура центра

Успешному решению поставленных перед центром задач должна способствовать четкая работа всех его структурных подразделений. В зависимости от целей организации центра подготовки РВК его структура может иметь различные структурные подразделения. Предполагаемая структура проектируемого центра подготовки РВК многофункциональна и представлена на рисунке 4.



Рисунок 4 – Структура центра подготовки РВК

Дадим краткую характеристику некоторым подразделениям нового образовательного учреждения.

Информационно-аналитический отдел ведет обработку информации от работодателей предприятий и организаций территории. На основании заявок предприятий определяются сферы трудовой деятельности, перечень профессий рабочих, уровень необходимой квалификации выпускников. При этом

определяется количество групп учащихся, которые необходимо организовать, уточняются сроки обучения. Этот отдел анализирует ситуацию с переподготовкой профессиональных кадров. Аналитические данные, по необходимости, предоставляются частно-государственным партнерам для координации действий и достижения поставленных задач подготовки РВК.

Социально-психологический отдел организует адресную работу психологов центра с учащимися. Этим отделом разрабатываются учебно-трудовые траектории личностного потенциала учащихся на основе комплексного психологического тестирования, осуществляется профессиональная ориентация и диагностика обучающихся.

Научно-методический отдел решает вопросы создания современной научно-методической базы профессионального обучения, применение современных образовательных технологий, методик обучения. В задачи отдела входит разработка и внедрение в образовательный процесс интегрированных учебно-методических комплексов в зависимости от специализации центра, определение и приглашение педагогического коллектива, издание информационных бюллетеней, справочников, учебных пособий.

Ресурсный или кадровый отдел анализирует спрос на квалифицированных рабочих на региональном рынке труда в режиме реального времени и будущего. Он проводит мониторинг состояния рынка труда и определяет соответствие количественных и качественных параметров выпуска РВК этому рынку. Ресурсный или кадровый отдел работает в тесном сотрудничестве с Центрами занятости населения городов.

Ресурсный отдел ведет постоянную работу с обучаемым контингентом, которую, по мнению автора, можно разделить на 3 уровня:

1-й уровень – работа с выпускниками центра подготовки РВК, входящих в группу, называемую «кадровым резервом». Рабочий-выпускник из группы резерва имеет высокую квалификацию, документы-сертификаты, рекомендации, отзывы и готов к работе у работодателя. Работники центра занимаются

трудоустройством такого рабочего и обеспечивают ему гарантированную занятость.

2-й уровень – работа с учащимися, практический уровень освоения профессии которых частично соответствует современным требованиям, нуждающимся в продолжении специальной подготовки, повышении квалификации с учетом новых технологий на производстве. Они могут начать работать у работодателя через какой-то промежуток времени. Необходима предварительная работа по исследованию траекторий их предполагаемого трудоустройства.

3-й уровень – работа с «резервом развития центра». В него входят учащиеся выпускных классов; рабочие, имеющие низкие разряды, желающие повысить свою квалификацию, другие группы граждан. При работе с «резервом развития центра» необходимо проводить широкомасштабную информационную работу о преимуществах обучения в нем, повышать престиж рабочих профессий.

В учебном процессе центра подготовки РВК развернуто несколько относительно самостоятельных учебных циклов, каждый из которых завершается процедурой сертификации. Обучающиеся сдают специальные экзамены и в случае их сдачи, получают сертификат, дающий право на ведение практической деятельности по профессии. В процессе сертификации определяются фактические показатели подготовки работника конкретной профессиональной деятельности с учетом его знаний, навыков, способностей. После процедуры сертификации работодателю может быть представлена информация о компетентности рабочего, степени его ответственности, надежности.

Своеобразными «точками роста» центра подготовки РВК могут служить отлаженные механизмы частно-государственного партнерства и финансирование по результатам качества профессиональной подготовки.

Важной частью общей методики функционирования центра подготовки РВК должен быть прогноз потребности рабочих для экономики территории, как по видам профессий, так и по количеству обучаемого контингента.

## 8 Финансирование центра

Обновить содержание, освоить новое поколение профессиональных стандартов, сформировать современную систему оценки качества образования, иметь развитую информационную базу управления и обучения, значительно повысить уровень оплаты труда инженерно-педагогических работников центра невозможно при недостаточном объеме финансирования.

Механизм финансирования центра должен иметь достаточное количество источников различных уровней, что позволит сохранить его финансовую устойчивость. Предполагается, что уровнями финансирования будут федеральный, региональный, муниципальный. Вопрос о том, в каких долях эти бюджеты будут нести расходы по поддержке центра подготовки РВК, должен решаться законодательно. Основная нагрузка должна лечь на региональный бюджет, так как подготовка рабочих кадров осуществляется для нужд региона и реализации региональных инвестиционных программ.

Кроме уровней, каналами финансирования центра будут являться:

1. Средства работодателей: предприятий, организаций, частного бизнеса.
2. Оплата учащихся за обучение.
3. Доходы от сертификационной деятельности центра.
4. Доходы от научно-инновационной деятельности.

Несмотря на многоуровневый и многоканальный механизмы финансирования, бюджетное (государственное) финансирование должно оставаться приоритетным источником. Систематическая государственная поддержка необходима центру для обеспечения качества профессиональной подготовки РВК, оснащения материально-технической базы, что подтверждается рядом причин.

Во-первых, для дальнейшего развития экономики субъекта Федерации (как производственной, так и непроизводственной сферы) потребуются рабочие кадры, владеющие современными технологиями.

Во-вторых, большинство представителей бизнеса не могут (или не желают) финансировать подготовку рабочих на своих предприятиях.

Важнейший финансовый партнер – работодатели, представители бизнеса. Необходимо понимать, что любое предприятие в рыночной экономике ведет жесткую конкурентную борьбу. Собственники самостоятельно определяют, какие средства они могут инвестировать в профессиональную подготовку рабочих. Используя труд высококвалифицированных кадров можно рассчитывать на получение быстрой и максимальной прибыли субъектом экономики, закрепление на рынке определенных товаров и услуг. При этом собственнику приходится решать нелегкую задачу: с одной стороны, имеется объективная необходимость иметь высокий профессионально-квалификационный уровень наемных рабочих, обусловленный развитием техники и технологии производства, потребностями рынка; с другой стороны – высокая себестоимость хорошей профессиональной подготовки.

Надо сказать, что в настоящее время бизнес, как правило, занимает стороннюю позицию в деле подготовки кадров различных уровней образования и не несет затраты, связанные с ней. Он не ставит перед собой задачу формировать профессиональную компетентность рабочих, ограничиваясь только подбором профессионалов на конкретное рабочее место.

Автоматически самым мощным стимулятором станет растущий дефицит РВК, которых потребуется значительно большее количество в связи с модернизацией экономики.

В настоящее время система профессионального образования, в том числе подготовка РВК, считаются у представителей бизнеса непривлекательной сферой для инвестирования. В бюджетном послании Президента РФ «О бюджетной политике в 2011–2013 годах» отмечено, что для развития социальной сферы необходимо привлекать частные инвестиции в системы образования и здравоохранения. Было предложено в этих целях освободить от налога на прибыль (по крайней мере, до 2020 года) работающие в данных отраслях организации независимо от форм собственности. При этом соответствующие льготы должны распространяться только на те виды деятельности, которые

носят социально-значимый характер.

В-третьих, отсутствие личных финансовых средств не позволяет работникам-профессионалам быстро переучиваться в связи со сменой рабочего места, обусловленной изменением технологии, технического переоснащения предприятий.

Затраты на обучение учащихся – представителей I категории обучающихся должно распределяться между государством и работодателями, для которых осуществляется подготовка РВК.

Финансирование профессиональной подготовки безработных граждан или II категории обучающихся осуществляется за счет средств Центров занятости населения (за счет субвенций из федерального бюджета) и средств работодателей. Незанятое взрослое население оплачивает обучение самостоятельно в виде платы за оказание образовательных услуг.

Профессиональная подготовка и переподготовка высвобождаемых рабочих (обучающиеся III категории) осуществляется за счет средств предприятий и организаций, осуществляющих их высвобождение или ликвидацию рабочих мест.

Внебюджетная часть бюджета центра формируются солидарно из иных источников финансирования. Объемы финансирования частных партнеров определяются на договорной основе. По мнению автора, актуальным является расширение практики привлечения средств частного бизнеса для совместного финансирования работ в области подготовки РВК.

### 3.4 Профессиональные и количественные характеристики обучаемого контингента центра подготовки РВК

Определение профессиональных и количественных характеристик обучаемого контингента является наиболее важными в деятельности центра подготовки РВК. Эти характеристики должны отражаться в системе долгосрочного планирования подготовки РВК с горизонтом планирования, по крайней мере, до 5 лет.

Покажем решение некоторых задач, представленных выше, на примере

ОАО «Евраз объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат», который является предприятием с высокой долей рабочих в общей численности персонала. Суммарная численность работников комбината в 2012г. составляла 18,4 тыс. человек, в том числе 14 тыс. рабочих (77,3 % от общей численности работающих). В составе комбината около 90 цехов, отделов, управлений и производств, ремонтно-механический завод, автотранспортный цех, единая сервисная служба. Перечень профессий рабочих обширный и включает в себя более 850 позиций<sup>9</sup>.

Подготовку РВК необходимо проводить в соответствии с предложенной автором диссертации группировкой профессий в соответствии с признаком ее применимости. Выделим два признака: отраслевой (специфический) и функциональный. Первый из них означает, что ряд профессий применим только в отдельной отрасли (так, к примеру, такие профессии, как горновой, сталевар, вальцовщик, оператор стана горячей прокатки), характерны лишь для предприятий черной металлургии. Вторым признаком означает, что многие профессии, к примеру, слесарь-ремонтник, электрогазосварщик, электромонтер, машинист крана, наладчик КИПа, необходимы для предприятий различных отраслей экономики.

Необходимо отметить, что штатное расписание металлургического комбината включает как отраслевые профессии, (т.е. специфические только для предприятий черной металлургии), так и функциональных профессии.

Имеется предопределяющий характер показателей спроса этого предприятия черной металлургии на квалифицированных рабочих, рассчитываемых на перспективу, по отношению к планируемым объемам и структуре их подготовки в учреждениях профессионального образования.

Однако, при экспертном опросе работников службы персонала ОАО «Евраз объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат», выяснилось, что предприятие не имеет стратегию развития на длительную пер-

---

<sup>9</sup> C:\Users\admin\AppData\Local\Temp\Godovoj otchet ОАО EVRAZ ZSMK za 2012.doc.zip 16.04.2014

спективу, долгосрочные планы, и, соответственно, прогноз потребности в рабочих кадрах.

Определить перечень профессий, необходимых для этого предприятия черной металлургии на ближайшие 5–10 лет можно только исходя из существующего положения дел на комбинате. Рассмотрим, рабочие каких профессий и квалификаций трудятся на промышленном предприятии черной металлургии. В качестве основы был выбран Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС), Выпуск 07. Черная металлургия.

Данный выпуск включает в себя перечень наименований профессий и диапазон тарифных разрядов для общих профессий черной металлургии. Отдельно выделены профессиональные критерии рабочих доменного, сталеплавильного, прокатного, трубного производств. Для лиц, не имевших профессии ранее, в справочнике указаны: минимальный срок обучения на предприятии в месяцах и присваиваемый после окончания обучения квалификационный разряд. Данный документ содержит перечень 226 профессий рабочих черной металлургии.

На основании ЕТКС можно видеть, что ряд профессий, такие как: уборщик отходов металлургического производства, штабелировщик металла, заливщик кокса, уборщик горячего металла, транспортировщик шихты, выборщик-сортировщик огнеупорного лома, обмазчик листов и труб, варщик пека, испытатель металла и другие имеют диапазон тарифных разрядов от первого до второго. Доля таких профессий в черной металлургии достигает 10%. Для работы по этим профессиям не требуется начальная профессиональная подготовка или наличие законченного общего среднего образования.

Подготовка рабочих по этим профессиям производится непосредственно на рабочем месте, на предприятии. Минимальный срок обучения для лиц, ранее не имевших профессии, составляет 1–2 месяца. Присваиваемый квалификационный разряд у таких рабочих, как правило, второй.

Иные требования предъявляются к рабочим другой группы разрядов: третьих и четвертых. Производство черных металлов – достаточно сложное производство. Для обслуживания технологических процессов и выпуска широкого сортамента металлургической продукции требуются, как правило, квалифицированные рабочие, имеющие диплом выпускника существующей системы НПО. Доля таких профессий в общем списке ЕТКС достигает 45 %.

Рассмотрим перечень профессий рабочих, имеющих диапазон разрядов от 3 до 4. Он включает такие профессии как: машинист ведущего мотора прокатного стана, машинист разливочной машины, оператор поста управления системы шихтоподачи, оператор загрузки конвертера, подручный сталевара, оператор сверлильного агрегата и пресса, подручный вальцовщика и т. д. В случаях необходимости, обучение рабочих этим профессиям можно также проводить непосредственно на предприятии. Минимальный срок обучения для лиц, ранее не имевших профессии является достаточно длительным и составляет 4–5 месяцев. Присваиваемый квалификационный разряд таких рабочих – третий или четвертый.

В перечне профессий существуют профессии рабочих металлургического производства, которые требуют качественной профессиональной подготовки. Это такие профессии, которые входят в диапазон высоких квалификаций (V–VII тарифных разрядов): машинист крана металлургического производства, горновой доменной печи, вальцовщик по сборке и перевалке клетей, вальцовщик профилегибочного агрегата, вальцовщик стана горячей прокатки, оператор поста управления стана горячей прокатки и т. д.

Подготовить рабочих этих профессий на рабочем месте невозможно в виду сложности профессиональных навыков, компетенций, изучения больших объемов технического и теоретического материала.

Квалифицированные рабочие диапазона высоких квалификаций, имеют начальное профессиональное образование и стаж работы не менее 7 лет. Рассмотрим процесс подготовки РВК (в качестве примера приведем подготовку

рабочего по профессии сталевар в ОАО «Евраз объединенный ЗСМК»). Схематично этот процесс представлен на рисунке 5.

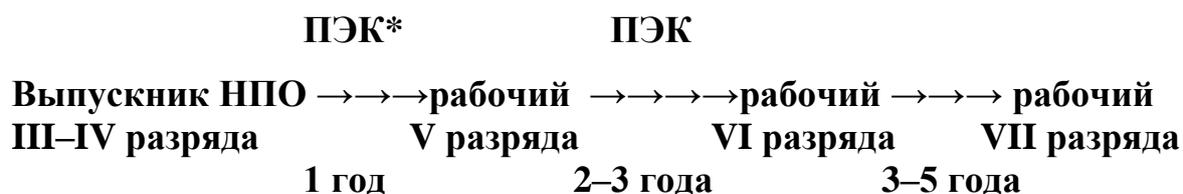


Рисунок 5 – Процесс подготовки РВК в ОАО «Евраз объединенный ЗСМК»

ПЭК\* – производственно-экономические курсы в рамках корпоративной системы обучения

На рисунке 5 можно видеть, что в течение 6–8 лет работы сталеваром при успешном прохождении производственно-экономических курсов в РЦПП «Евраз-Сибирь», квалификация рабочего становится высокой (VII разряд).

Проанализируем количество и разрядность рабочих высокой квалификации, работающих на данном металлургическом предприятии. К сожалению, получить данные полного штатного расписания основных цехов ОАО «Евраз объединенный ЗСМК» не предоставляется возможным ввиду конфиденциальности информации. Автор имеет только небольшой блок информации, еще раз подтверждающий, что доля РВК по основным профессиям металлургического комбината остается величиной значительной в общей численности персонала.

Согласно ЕТКС, минимальные разряды выполняемых видов работ рабочими указанных в таблице профессий не ниже 4 (за исключением подменных операторов поста управления и подручных сталеваров, имеющих 2–3 разряды). Указанные в таблице 24 профессии рабочих являются специфическими и востребованы только предприятиями черной металлургии.

Данные представлены в таблице 24.

Таблица 24 – Данные по количеству и разрядности рабочих основных металлургических профессий в ОАО «Евраз объединенный ЗСМК» по состоянию на 01.01.2011 г. (чел.)

Наименование цехов	Численность, всего	Тарифные разряды основных металлургических профессий						
		2	3	4	5	6	7	8
ОАО «ЗМСК», в т.ч.: Доменный цех:	346							
Газовщик						2	6	21
Горновой						64	38	12
Сталеплавильные цехи (ККЦ1, ККЦ2):	1354							
Сталевар							17	7
Разливщик стали					57	80	45	
Прокатные цехи:	1474							
Вальцовщик					34	46	53	
Оператор поста управления		4	20	22	14	48		
ОАО «НКМК», в т. ч.: ЭСПЦ	459							
Сталевар				6	18	22	22	
Подручный сталевара			13					
Разливщик стали					38	18		
Рельсобалочный цех: Оператор поста управления	916		93	73	52	42	8	
Вальцовщик					24	33	6	
Цех сортового проката	354							
Оператор поста управления			20	20				
Вальцовщик				4	18	32	4	

Наиболее важной характеристикой центра подготовки РВК является количество обучаемого контингента. Для определения этой величины рассмотрим количественные характеристики числа обучаемых в настоящее время в учреждении НПО. В качестве примера, возьмем профессиональное

училище № 11 г. Новокузнецка, которое проводит подготовку рабочих для металлургических комбинатов и предприятий города.

В соответствии с Положением о лицензировании, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 31 марта 2009 г. № 277, регламентируется образовательная деятельность учебного заведения системы НПО, в том числе и количество обучающихся. Профессиональное училище № 11 по согласованию с Учредителем (Департамент образования и науки Кемеровской области), проходит регистрацию, лицензирование, государственную аккредитацию по фактическому месту нахождения в порядке, установленном действующим законодательством.

По состоянию материально-технической базы училища и составу педагогического коллектива, численность учащихся в нем определена в размере 811 человек. В настоящее время в связи с демографическими тенденциями, в профессиональном училище обучается только 370 человек, по направлению Центра занятости населения проходит переподготовку около 100 человек. Таким образом, общее количество обучающихся в учебном году составляет 470 человек. В эту численность входят следующие категории учащихся по срокам обучения:

1. На базе общего образования (9 классов) со сроком обучения 2 года 10 месяцев с получением среднего (полного) общего и начального профессионального образования.

2. На базе полного общего образования (11 классов) со сроком обучения 1 год 10 месяцев с получением начального профессионального образования.

3. На базе полного среднего образования (11 классов) со сроком обучения 11 месяцев с получением начального профессионального образования.

4. Безработные граждане, проходящие обучение по направлению Центра занятости населения на краткосрочных курсах переподготовки (до 6 месяцев).

Планируемый набор учащихся в профессиональном и количественном разрезах осуществляется предварительно по заявкам предприятий – работода-

телей. После обязательного согласования с Департаментом образования и науки, главой муниципального образования, руководством Центра занятости населения училище приступает к осуществлению набора учащихся.

Прогнозируемый набор для обучения отраслевым профессиям (включая перечень смежных профессий) для предприятий черной металлургии представлен в таблице 25.

Таблица 25 – Прогнозируемый набор в центр подготовки РВК для обучения отраслевым профессиям (включая смежные профессии) для предприятий черной металлургии

Профессия	Ежегодный набор, человек			Минимальный разряд	Смежная профессия
	1 год обуч.	2 год обуч.	3 год обуч.		
Горновой	8	–	8	4–5	газовщик
Сталевар	–	8	–	4–5	разливщик стали
Разливщик стали	12	12	12	4–5	сталевар
Вальцовщик	10	10	10	4–5	оператор поста управления
Оператор поста управления	22	22	22	4–5	вальцовщик
Аппаратчик КХП	–	10	–	4–5	слесарь по ремонту
Машинист крана	50	50	50	4–5	стропальщик
Другие профес-	78	78	78		
Итого	156	156	156		

При прогнозировании численности вновь проектируемого учреждения подготовки РВК можно предложить следующее:

1. Подготовку РВК производить согласно потребности предприятий – работодателей в необходимом количестве и определенных профессий.

2. На начальном этапе при определении прогнозного количества обучающихся в центре подготовки РВК можно использовать коэффициент средней текучести кадров, который в настоящее время на ОАО «Евраз объединенный

ЗСМК» составляет порядка 4,5 % от годовой списочной численности. При наличии 14 тыс. рабочих на комбинате в год увольняется по различным причинам 630 человек. Исходя из этого количества необходимо вести подготовку новых РВК.

В настоящее время при расчете нормативов бюджетного финансирования учреждения системы НПО на одного учащегося предусматривается, что количество обучающихся в группе на занятиях теоретического обучения должно быть не менее 25 человек. Малокомплектные группы в учреждениях НПО не формируют. Это формальное требование не устраивает работодателей и является существенным тормозом профессионального образования на современном этапе.

Выход видится в формировании малокомплектных групп со сдвигом обучения во времени. Производственное обучение некоторым профессиям должно осуществляться в группах по 12–15 человек, а по профессиям, связанным с обслуживанием сложного оборудования, выполнением опасных работ по 8–10 человек. Сдвиг во времени обучения выглядит следующим образом: в первый год обучения к образовательному процессу приступает, например, группа по профессии горновой, на следующий год эта группа переходит ко второму году обучения, прием на обучение этой профессии не происходит. В конце второго года, происходит выпуск квалифицированных рабочих и вновь производится набор абитуриентов по этой профессии на первый год обучения.

Автор предлагает и другой способ формирования набора абитуриентов. К примеру: ежегодный набор горновых, сталеваров составляет порядка 8 человек в учебный год. Тогда набор осуществлять один раз в два года со сдвигом во времени – первый, третий годы – набор горновых 16 человек; второй, четвертый годы – набор сталеваров 16 человек. При этом весьма важен тот факт, что нет перерыва в образовательном процессе, с полной нагрузкой используются материально-техническая база учебного заведения и инженерно-педагогический состав. В случаях обучения редким профессиям, внесенным в региональный перечень профессий, численность обучающихся в группе может быть установлена диффе-

ренцированно по согласованию с Учредителем.

Учащихся центра подготовки РВК объединяют по профессиям (специальностям) в учебные группы. Из таблицы 25 видно, что предполагаемый контингент обучаемых при сроке обучения 2 года составит порядка 312 человек, с учетом срока обучения 2,5 года – 390 человек. По направлению Центра занятости населения с целью повышения квалификации и переквалификации по рабочим профессиям в течение 6 месяцев будет направлено около 100 человек. В результате прогнозируемое число обучающихся в центре подготовки РВК предположительно может составить около 600 человек.

Важным моментом деятельности центра подготовки РВК является обучение рабочих смежным профессиям. Наличие у квалифицированного рабочего нескольких смежных профессий повышает его мобильность, самооценку, профессиональный уровень и кругозор в целом. РВК, обладающий несколькими смежными специальностями, имеет высокие конкурентные преимущества на рынке труда в силу своей экономической целесообразности.

Примерами смежных профессий могут быть следующие: горновой получает дополнительную профессию газовщика, сталевар – разлищика стали, машинист крана металлургического производства – электросварщика и стропальщика, электрослесарь – слесаря КИПа и т. д. Необходимо отметить, что существующая система НПО практически не ведет подготовку обучающихся по нескольким смежным профессиям. В редких случаях, получение второй профессии производится на платной основе, однако, родители обучающихся в системе НПО часто не имеют для этого финансовой возможности.

К сожалению, получить прогнозируемую потребность в рабочих отраслевой направленности для предприятий черной металлургии в период до 2020 г., автору не удалось. Можно только предположить, исходя из отечественного и зарубежного опыта, что у нас в стране менее гибкая и открытая система подготовки рабочих кадров, чем в европейских странах. Отсутствие реальных прогнозов развития бизнеса на предстоящее десятилетие ставит подготовку

РВК в затруднительное положение. Выход в этой ситуации видится только в широкой диверсификации профессионального образования.

Наряду с совершенствованием нормативно-правовой базы, построением финансовой политики, необходимо принять обязательные условия, позволяющие объединить усилия субъектов рынка труда и нового образовательного учреждения при формировании и реализации заказов на подготовку РВК.

Главными экономическими результатами эффективного профессионально-технического обучения РВК будут являться: рост производительности труда, улучшение качества продукции, снижение ее себестоимости, сокращение сроков освоения новых производственных мощностей.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Радикальные изменения социально-экономических условий в России вызвали кризис системы подготовки рабочих кадров, усложнили ее социально - экономические связи. Из-за нехватки квалифицированных рабочих в стране сложился кадровый кризис, который представляет серьезную угрозу развитию экономики в целом. Уже в настоящее время требуется увеличение на рынке труда России РВК как по традиционным, так и ныне редким, а то и отсутствующими профессиям. Этот спрос в дальнейшем будет расти высокими темпами. В настоящее время в России необходимо разработать новые подходы к развитию качественного профессионального образования рабочих, пересмотреть формы управления системой подготовки рабочих кадров высокой квалификации, изменить законодательство в этой области.

Основными причинами существующего дефицита рабочих различных профессий являются: кризис отечественной системы НПО, демографический спад, профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочих на рынке труда, низкая цена труда, недостаточный уровень безопасности и охраны труда на предприятиях, падение престижа рабочих профессий и т.д. Существование системы подготовки и повышения квалификации рабочих в современных условиях определяется тем, насколько содержание, формы и методы их обучения соответствуют техническому состоянию производства и тем требованиям, которые предъявляются к подготовке и переподготовке рабочих в целом. Происходит изменение инфраструктуры экономики, определяются направления ее будущего развития и трансформации отраслей. Подготовка РВК требует нового подхода к ее организации и содержанию. Такую подготовку сможет осуществлять современное учреждение – центр подготовки РВК, осуществляющий качественное профессиональное образование рабочих на уровне мировых стандартов.

Целью научной работы являлось исследование систем подготовки квалифицированных рабочих, анализ опыта подготовки квалифицированных рабо-

чих в современной России и за рубежом (США, Германии, Великобритании, Франции, Японии) и обоснование необходимости создания центра подготовки конкурентоспособных РВК в современной экономике России.

Были решены следующие задачи:

1. Изучено и проанализировано состояние существующей подготовки квалифицированных рабочих в различных подсистемах образования: в НПО, непосредственно на предприятии (корпоративное обучение), профессиональное обучение граждан, признанных в установленном порядке безработными при содействии Центров занятости населения.

2. Выявлены основные проблемы системы подготовки рабочих в различных подсистемах отечественного профессионального образования и обозначены подходы к их решению в современных условиях.

3. Разработаны принципы подготовки РВК.

4. Проведен сравнительный анализ опыта подготовки квалифицированных рабочих в России и за рубежом.

5. Разработана концепция подготовки РВК, обусловленная потребностями современного развития промышленности России.

5. Разработан механизм создания регионального центра (центров) подготовки РВК.

**Научная новизна** выполненного исследования заключается в следующем:

**1. Уточнен и дополнен понятийный аппарат: дана классификация учащихся желающих (вынужденных) обучаться профессиям рабочих и производственных рабочих по критерию *обучаемые и необучаемые*; сформулировано понятие *«критерий обучаемости производственного рабочего»*; сформулировано понятие *«рабочий высокой квалификации»*.**

Критериями оценки современного рабочего являются: уровень квалификации, профессиональная мобильность, опыт работы, владение смежными профессиями (специальностями), уровень профессионального развития, здоровье, личностные качества. Естественно, что РВК в силу своих

конкурентных преимуществ, является более конкурентоспособным на рынке труда. По мнению автора диссертации, требует дальнейшего исследования качественная характеристика профессионального образования рабочих – степень освоения профессии.

Автором предложена новая классификация граждан, желающих (или вынужденных) получить рабочую профессию по их способности к обучению (обучаемости): обучаемые и необучаемые. Основным признаком классификации является обучаемость. Определены критерии обучаемости, в качестве которых могут выступать: время, затрачиваемое на освоение программы обучения (чем оно меньше, тем выше обучаемость); степень освоения программы обучения за установленный срок (определяется путем тестирования).

Классификацию по признаку обучаемости учащихся, желающим (или вынужденным) получить рабочую профессию, можно использовать для дифференцирования обучающих программ.

Понятие обучаемости наряду с общими характеристиками включает в себя некоторые значимые особенности, способствующие ее проявлению на различных возрастных этапах развития человека. Мы считаем, что аналогично можно проводить разделение промышленных рабочих, работающих на предприятиях, на обучаемых и необучаемых.

Автором диссертации было сформировано понятие *«критерий обучаемости производственного рабочего»*.

*Критерием обучаемости производственного рабочего является его способность к повышению квалификационного разряда в течение определенного времени работы.* Таким образом, если по истечении 2,5 лет рабочий не смог повысить свою квалификацию ввиду отсутствия обучаемости, то его можно отнести к разряду необучаемых. Для определения уровня обучаемости производственных рабочих используется тест на

выполнение образца работы. Обучаемые рабочие продолжают наращивать свой профессионализм и повышают квалификационные разряды в установленные сроки.

С понятием профессионализма ассоциируются понятия «сложность труда» или «квалификация» и «качество труда». С понятием «квалификация» тесно связано понятие «квалифицированный рабочий», которое в экономической и научной литературе хорошо изучено и широко используется в различных источниках. В тоже время, изучая экономическую литературу, автором диссертации было отмечено, что понятие «рабочий высокой квалификации» недостаточно раскрыто. На сегодняшний день нет четкого и однозначного определения этого понятия. Ряд авторов (Волгин Н. А., Мельникова И. Ю., Румянцева Е. Е., Юрасов И. А.) пытались сформулировать это понятие.

Анализируя определения перечисленных выше авторов, выяснилось, что не существует единой целостности и единообразия этого определения. На основе синтеза определений, автором было сформировано понятие «рабочий высокой квалификации», которое представлено в следующем виде: *рабочий высокой квалификации – это квалифицированный рабочий, имеющий опыт работы, владеющий несколькими смежными профессиями (специальностями), профессионально развивающийся в течение всей трудовой деятельности.*

Говоря о *профессиональном развитии рабочего*, можно отметить основную характеристику этого развития – оно не прекращается в процессе всей профессиональной деятельности рабочего. Дополнительными признаками высокого профессионализма, по нашему мнению, могут быть: компетентность; способность четко организовать и планировать свое рабочее время; ответственность за выполняемую работу; самостоятельность; инициативность; способность осваивать новые знания и методы работы и использовать их в работе; высокая работоспособность; коммуникабельность.

**2. Представлена классификация (типология) факторов, систематизированных по степени их влияния на недостаток квалифицированных кадров в экономике России.**

**Такими факторами являются: кризис системы НПО, демографический спад, профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, низкая цена труда, недостаточный уровень безопасности и охраны труда рабочих на промышленных предприятиях.**

Недостаток квалифицированных рабочих на рынке труда в Российской Федерации обусловлен рядом объективных обстоятельств и носит многофакторный характер. Факторы, вызывающие недостаток квалифицированных кадров в систематизированном виде в экономической и научной литературе не встречаются. Отдельные факторы фигурируют разрозненно, в виде цитат, мнений, материалов, данных статистики, оценки экспертов и т. д. Несомненно, факторы затрагивают множество других аспектов жизни современной России. Мы же рассматриваем их с позиций, способствующих недостатку квалифицированных кадров в отечественной экономике.

Автором диссертации эти факторы были систематизированы и представлены в виде обобщенной классификации (типологии). Каждый фактор обозначен буквенным индексом, который характеризует степень влияния данного фактора на недостаток квалифицированных рабочих в России (фактор А имеет наибольшее влияние, фактор Д имеет наименьшее влияние).

Как видно из предложенного автором обобщенного перечня факторов, вызывающих недостаток квалифицированных рабочих кадров, создание системы подготовки РВК, которые являются частью промышленного персонала, обеспечивающей конкурентоспособность предприятий и экономики страны в целом, требует комплексного решения. По сути, это задача государственного масштаба и потому представляется целесообразным ее решение в рамках специальной федеральной программы или национального проекта.

По нашему мнению, кроме перечисленных факторов, вызывающих недостаток квалифицированных рабочих кадров в экономике России, на существующее положение дел оказывает негативное влияние снижение престижа рабочих профессий.

**3. Выделена совокупность принципов, отражающих новый подход к подготовке РВК. Это принципы синхронизации, партнерства, обучаемости, оперативности, координации, соответствия, обновляемости, экономичности.**

Новые реалии и социально-экономические условия России требуют незамедлительной трансформации подготовки квалифицированных рабочих. Для этого необходимо начать профессиональное обучение РВК по новым принципам подготовки, которые обеспечат более высокий профессионализм выпускников и принципиально отличаются от существующих принципов подготовки квалифицированных рабочих.

Принципы профессиональной подготовки рабочих можно найти в работах некоторых отечественных авторов (Береснев М. Н., Дудников С. В., Зеленков В.А.). Однако, принципы подготовки РВК, предложенные автором диссертации, отличаются от принципов подготовки квалифицированных рабочих по двум причинам. Во-первых, подготовка РВК является более сложной, ввиду использования новых подходов в образовательных процессах, принятых в мировой практике. Во-вторых, в результате подготовки РВК имеют иные качественные показатели профессионализма, чем квалифицированные рабочие, которых готовит существующая система НПО. Принципы подготовки РВК, необходимо применять в качестве новых подходов в профессиональном обучении таких рабочих.

Проанализировав соответствие состояния и содержания существующей системы НПО требованиям, предъявляемым к современным рабочим, и принципам подготовки РВК, автор диссертации пришел к однозначному выводу: она не способна решить проблему подготовки РВК для развития экономики страны. В наибольшей мере эта неспособность проявляется применительно к принципу обучаемости.

Обучаемый в системе НПО контингент довольно разнороден как в части базового образования (часть обучаемых имеет неполное среднее образование),

так и интеллектуальных способностей. Вызвано это тем, что наряду с образовательной, на нее возлагается социальная функция, под которой понимается оказание поддержки «трудным» подросткам и учащимся, неспособным освоить программу полного среднего образования. Для общества это, безусловно, важно, но подготовка РВК на такой базе невозможна.

**4. Предложена Концепция подготовки РВК для современной экономики и обозначено место системы подготовки РВК в существующем образовательном пространстве. Концепция включает следующие разделы: основные положения, анализ существующей ситуации, преобразование промышленности в современных условиях, основные предпосылки для реализации концепции, цели создания, задачи и принципы, ожидаемые результаты внедрения.**

Автор диссертации детально проанализировала современную ситуацию, проблемы управления подготовкой квалифицированных рабочих в системе НПО. В 2009 г. автором было произведено анкетирование учащихся, мастеров и преподавателей в четырех учебных заведениях НПО металлургического профиля г. Новокузнецка. Целью анкетирования являлось определение круга проблем и возможных методов их решения, связанных с недостатком РВК на действующих промышленных предприятиях в современных условиях. Также исследовались мнения респондентов о рабочих кадрах высокой квалификации и проблемах их подготовки в учреждениях НПО. По разработанным автором анкетам были опрошены учащиеся выпускных курсов (206 чел.), мастера производственного обучения и преподаватели специальных дисциплин (93 чел.). Анкета учащегося содержала 10 вопросов (69 вариантов ответов); анкета мастеров и преподавателей НПО – 12 вопросов (127 вариантов ответов).

Кроме этого, автором было проанализировано состояние дел с подготовкой квалифицированных рабочих в других системах профессионального образования: корпоративная подготовка рабочих на базе крупного промышленного предприятия черной металлургии (ОАО «ЗСМК»), в Центре занятости населе-

ния г. Новокузнецка.

В результате анализа было выявлено, что подготовку РВК существующая система НПО не осуществляет. Квалифицированные рабочие всех отраслей экономики 5–8 квалификационных разрядов, имеют, как правило, базовое начальное профессиональное образование и длительный стаж работы по профессии. Повышению квалификации кадровых рабочих способствует периодическая профессиональная переподготовка и повышение квалификации, которая проводится, как правило, на крупных промышленных предприятиях.

Автор диссертации констатирует, что в настоящее время, в стране нет учебных заведений, которые осуществляют подготовку РВК для нужд предприятий на текущий момент и с учетом перспективы.

В итоге имеется стагнация в производстве, так как уровень образования рабочих приспособляется только к сегодняшним потребностям производства, или на 1–2 года вперед, но не более того. Проведение на предприятиях ускоренной профессиональной подготовки или переподготовки, как наименее затратных мероприятий в плане подготовки квалифицированных рабочих, не являются выходом из сложившейся ситуации. Для поддержания, обновления и эксплуатации новых знаний, обеспечивающих устойчивое развитие предприятий, требуется разработка новой Концепции подготовки РВК.

Концепция, предлагаемая автором диссертации, представляет собой систему принципов и приоритетов развития в сфере профессионального образования РВК. В условиях России, реализация Концепции направлена на достижение стратегических целей экономического развития территорий, на удовлетворение потребностей граждан в качественном профессиональном образовании, на развитие сложившейся системы подготовки РВК, на сохранение социальной стабильности в обществе.

Автор диссертации при формировании системы подготовки РВК исходит из принципиально новой Концепции подготовки рабочих кадров, отличающейся от подготовки рабочих существующей системой НПО. Автором сфор-

мулировано определение понятия «*концепция подготовки РВК*».

*Концепция подготовки РВК – это система взглядов, представлений, раскрывающих характер подготовки РВК на определенном этапе социально-экономического развития общества*

Основные положения концепции подготовки РВК заключаются в пяти положениях:

1. Учреждения НПО реализуют три важнейшие функции: образовательную, экономическую, социальной поддержки. Новые учебные заведения подготовки РВК будут выполнять только две функции: образовательную и экономическую; функцию социальной защиты будут продолжать выполнять существующие в настоящее время учреждения НПО.

2. В условиях неблагоприятной демографической ситуации России еще большую актуальность приобретает необходимость организации подготовки РВК. Главной предпосылкой реализации концепции является необходимость скорейшего начала подготовки РВК, которые остро требуются для экономики страны уже сейчас. Можно предположить, что в современных условиях хозяйствования, экономике страны потребуется меньшее количество рабочих нового формата, профессионально хорошо образованных.

3. Осуществляя технически грамотную эксплуатацию сложных машин и механизмов меньшим количеством квалифицированных рабочих, будет достигнуто значительное повышение производительности труда.

4. Роль РВК и специалистов в современной экономике будет постоянно расти, что потребует новых подходов в оплате их труда и мотивации. Автор считает необходимым особо выделить следующее положение: *осуществление экономической деятельности в современном обществе должно кардинально изменить отношение к главной производительной силе – человеку высокопроизводительного труда.*

5. Реальное улучшение ситуации с охраной труда и техникой безопасности на отечественных предприятиях будет, в определенной мере, способство-

вать повышению имиджа рабочих профессий и снижению негативных воздействий на существующую ситуацию с подготовкой высококвалифицированных кадров для экономики России.

**5. Разработан механизм создания центра (центров) подготовки РВК. Он включает в себя: основную идею, цели создания, функции, дислокацию, категории учащихся и обучающий персонал, технологии обучения, предполагаемую структуру, финансирование центра. Отдельным параграфом представлены профессиональные и количественные характеристики обучаемого контингента.**

Для подготовки современных РВК необходим новый подход к организации и содержанию их профессиональной подготовки. В первую очередь возможность создания современных учреждений (далее центров) подготовки РВК. Центр такого формата имеет хорошую техническую и финансовую оснащенность, обеспечен высококвалифицированными преподавательскими и инженерно-техническими кадрами.

На наш взгляд, важным является определение места новой организационной системы обучения в структуре российского профессионального образования. Она, по мнению автора, занимает промежуточную позицию между нынешними начальным и СПО.

Альтернативой предлагаемой системе подготовки РВК является корпоративная система обучения. Но ее создание по силам только крупным компаниям и, как правило, обучение при этом осуществляется по редким специфическим профессиям. Надо иметь в виду то, что корпоративные системы чаще всего создаются по причине отсутствия предложения на рынке труда рабочих, обладающим необходимыми компетенциями. Если эту функцию будет должным образом выполнять в централизованном порядке специализированное образовательное учреждение с меньшими затратами для работодателя, то потребность в такой подготовке РВК на предприятии значительно сократится.

По мнению автора, существующая система НПО в дальнейшем будет

продолжать выполнять образовательную и социальную функцию, вести подготовку квалифицированных рабочих для еще существующих промышленных предприятий индустриального типа.

**Научная и практическая значимость результатов исследования** состоит в следующем:

1. Материалы, выводы и практические предложения диссертации могут быть использованы в деятельности субъектов подготовки РВК в регионе, при разработке и реализации региональных программ развития современного и качественного профессионального образования рабочих.

2. Предложены подходы к модернизации и трансформации существующей системы НПО, которые могут найти применение в экономически развитых регионах с высокой долей промышленных рабочих в структуре занятого населения.

3. Актуальность предложенной концепции подготовки РВК возрастет на этапе перехода экономики страны от сырьевой к предполагаемой неоиндустриальной модели развития.

Предприятия региона всех отраслей экономики, особенно высокотехнологичных, будут испытывать растущую потребность в РВК, имеющих высокий уровень профессиональной мобильности.

4. Проведение дальнейших научных исследований позволит ответить на вопрос, как влияет накопление знаний, повышение квалификации рабочих на социально-экономическое развитие общества.

**Перспективными направлениями проведения дальнейших исследований** в области формирования новой системы подготовки РВК автор диссертации видит в следующих аспектах:

1. Разработке новой модели взаимодействия государства, региона и работодателей (бизнеса) в подготовке рабочих нового формата.

2. Изменении законодательных гарантий и прав для субъектов системы профессионального образования всех уровней.

3. Совершенствовании структурных и управленческих преобразований в системе профессиональной подготовки РВК.

4. Развитии нормативно-правовой базы, управленческих практик и технологии реализации частно-государственного партнерства в сфере подготовки РВК.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Азрилиян А. Н. Большой экономический словарь / А. Н. Азрилиян – М: Институт новой экономики, 1999. – 1245 с.
2. Авраимова Е. Программа по снижению напряженности на рынке труда: сохранение трудовых ресурсов в период кризиса / Е. Авраимова, Е. Кулагина // Человек и труд. – 2010. – № 10 – С. 14–16.
3. Бартунаев А. Нормирование и стоимость труда / А. Бартунаев // Человек и труд. – 2005. – № 1. – С. 79–80.
4. Береснев М. Н. Сэмпл-технология как последняя миля / М. Н. Береснев // СПО. – 2010. – № 1. – С. 2–3.
5. Белозерова С. Труд, работоспособность, здоровье / С. Белозерова // Человек и труд. – 2007. – № 4. – С. 48–54.
6. Беяева М. Как повысить эффективность профессионального обучения безработных? / М. Беяева // Человек и труд. – 2007. – № 5. – С. 32–36.
7. Беяева М. А., Золотарева Н. В. Организация деятельности отдела профобразования и социального становления юных матерей в учреждениях НПО / М. А. Беяева, Н. В. Золотарева // СПО. – 2010. – № 3. – С. 14–18.
8. Беспятов В. Качество, ответственность, полномочия / Беспятов В. // Человек и труд. – 2007. – № 7. – С.18–19.
9. Бирюков А. «Постиндустриальный мир» или «постиндустриальный миф?» / А.Бирюков // Свободная мысль. – 2010. – № 1. – С. 59–70.
10. Боброва Н. Инновационный подход к системе повышения квалификации сотрудников / Н. Боброва // Управление персоналом. – 2010. – № 20. –С. 31–33.
11. Борисова А. Б. Профессиональное обучение работника / А. Б. Борисова // Трудовые споры. – 2006. – № 2. – С. 3–7.
12. Бобков В. Расслоение рынка образовательных услуг / В.Бобков // Человек и труд. – 2007. – № 5. – С. 4–11.

13. Бобков В. Главное препятствие на пути модернизации – кризисное состояние отечественного образования и науки / В. Бобков // Человек и труд – 2010. – № 12. – С. 11–17.

14. Брюхина Е. Р. Проблема предоставления гарантий и компенсаций при прохождении профессиональной переподготовки / Е. Р. Брюхина // Трудовое право. – 2006. – № 10. – С. 19–23.

15. Брюхова О. Ю. Корпоративное обучение персонала: выбор организаций XXI века / О. Ю. Брюхова // Развитие системы управления персоналом в современных организациях: сб. научных статей 1 Международной практической конференции. – Екатеринбург, 26–27 марта 2009; УрГПУ. – 2009. – С. 211–213.

16. Букина Н. Неформальный подход к обучению на производстве / Н. Букина // Служба кадров и персонал. – 2007. – №3. – С.58–63.

17. Буланов В. С. Рынок труда / под ред. В. С. Буланова. – М.: Экзамен. – 2003. – 479 с.

18. Бурыхин Б. С., Макашева Ю. С. Стимулирование творческой активности в системе управления персоналом / Б. С. Бурыхин, Ю.С. Макашева // Вестник Томского Государственного университета. – 2013. – № 2 (22). – С. 84–90.

19. Вайзбурд В. А. Экономика труда: учебное пособие / В. А. Вайсбурд. – М.: Омега-Л, – 2011. – 376 с.

20. Веретенникова Н.В. Институт воспроизводства человеческого капитала на уровне российских фирм / Н. В. Веретенникова // Вестник Томского Государственного университета. – 2013. – № 1 (21). – С. 5 – 14.

21. Винокуров М. А., Горелов Н. А. Экономика труда / М. А. Винокуров, Н. А. Горелов. – Спб.: Питер, – 2004. – 656 с.

22. Волгин Н. А. Экономика труда / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов. – М. : ЭКЗАМЕН, – 2004. – 736 с.

23. Воронков А. Г. Многоуровневая подготовка квалифицированных кадров для регионального рынка труда / А. Г. Воронков // СПО. – 2010. – № 7. – С.

2–4.

24. Воронов Ю. П. Хозяйственное управление Сибирью / Ю. П. Воронов // ЭКО. – 2011. – № 9. – С. 93–111.

25. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. : Норма. – 2007. – 448 с.

26. Гимпельсон В. Увядание сложности / В. Гимпельсон // Эксперт. – 2009. – № 11. – С. 20–24.

27. Гетия С., Кочетов О. Профессиональные риски с позиции социологии / С. Гетия, О. Кочетов // Человек и труд. – 2010. – № 9. – С. 56–59.

28. Глазьев С. Мировой экономический кризис как процесс смены технологических укладов / С. Глазьев // Вопросы экономики. – 2009. – № 4. – С. 26–38.

29. Глущанок Т. Качество рабочей силы и конкурентоспособность предприятия / Т. Глущанок // Человек и труд. – 2009. – № 1. – С. 62–63.

30. Глущенко Е. Учебный Центр на производственном предприятии / Е. Глущенко // Кадровое дело. – 2005. – № 2. – С. 55–60.

31. Голышев И. Г. Интеграция образовательных услуг высшего и среднего профессионального образования / И. Г. Голышев // СПО. – 2010. – № 1. – С. 11–14.

32. Голунов И. Новый имидж для токаря: как промышленные компании пытаются вернуть молодежь к станкам / И. Голунов // Кадровик. – 2005. – № 4. – С. 69–70.

33. Грачева С. Корпоративные университеты за рубежом (История создания, опыт, современность) / С. Грачева // Управление персоналом. – 2008. – № 5. – С. 90–95.

34. Григорьева В. Определение потребности предприятий в квалифицированных кадрах / В. Григорьева // Человек и труд. – 2008. – № 4. – С. 30–33.

35. Дасковский В. О неоиндустриальной модели и стратегии развития экономики / В. Дасковский, В. Киселев // Экономист. – 2013. – № 6. – С. 34–49.

36. Дубовик М. Проблемы молодежи малых и средних городов России / М. Дубовик // *Alma-Mater: Вестник высшей школы*. – 2008. – № 2. – С. 12–14.
37. Дуброва Т. И. Модель дифференциации среднего профессионального образования / Т. И. Дуброва // *СПО*. – 2010. – № 3. – С. 9–12.
38. Дудуева Л. Обучение на опыте / Л. Дудуева, И. Еремина // *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. – 2008. – № 4. – С. 51–61.
39. Евсеев Р. Ю. Роль стандартов качества в образовательной деятельности многоуровневого многопрофильного техникума / Р. Ю. Евсеев // *СПО*. – 2011. – № 6. – С. 47–49.
40. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Нижний Новгород: Нижегородский институт менеджмента и бизнеса, – 2001. – 713 с.
41. Елин А. К вопросу о формировании социальной многоукладной регулируемой экономики / А. Елин // *Человек и труд*. – 2010. – № 11. – С. 67–70.
42. Елисеев Е. Выход из кризиса: региональный аспект / Е. Елисеев // *Российская Федерация сегодня*. – 2009. – № 11. – С. 10–11.
43. Емелько Е. Почему работа с молодежью стоит дорого? / Е. Емелько // *Управление персоналом*. – 2005. – № 7. – С. 43–45.
44. Жукова Ж. «Урал» создал методiku определения эффективности профессиональной учебы / Ж. Жукова // *СКиП*. – 2004. – № 10. – С. 55–59.
45. Жуков А. Тарификация работ: специфика и методы / А. Жуков // *Кадровик*. – 2003. – № 8. – С. 22–25.
46. Жуков А. Л. Регулирование и организация оплаты труда / А. Жуков. – М.: МИК, – 2002. – 335 с.
47. Зайцев Н. Л. Экономика промышленного предприятия / Н. Л. Зайцев. – М.: ИНФРА-М, – 2007. – 414 с.
48. Згонник Л. В. Корпоративный человеческий капитал: Проблема переподготовки работников / Л. В. Згонник // *Управление персоналом*. – 2007. – № 24. – С. 44–46.
49. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования / Э. Ф. Зеер.

– М.: – 2003. – 480 с.

50. Зеер Э. Ф. Личностно-ориентированное профессиональное образование / Э. Ф. Зеер // Педагогика. – 2002. – № 3. – С. 16–21.

51. Зеленков В. А., Дудина О.И. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий / В. А. Зеленков, О. И. Дудина // Кадры предприятия. – 2007. – № 4. – С. 87–95, № 5. – С. 99–107.

52. Зырянова Н.А. Социальное партнерство в условиях модернизации муниципальной образовательной системы / Н. А. Зырянова // СПО. – 2010. – № 8. – С. 28–30.

53. Иванова В. Н. Управление занятостью населения на местном уровне / В. Н. Иванова, Т. И. Безденежных. – М. : Финансы и статистика, – 2002. – 312 с.

54. Иванова И. Как получить специальные и дополнительные знания? / И. Иванова // Служба кадров и персонал. – 2005. – № 2. – С. 58–61.

55. Иглин В. А. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников организации в условиях рыночной экономики / В. А. Иглин // Трудовое право. – 2004. – № 1. – С. 54–61.

56. Ивлева В. В. Корпоративные университеты: немецкий опыт / В. В. Ивлева // Персонал-Микс. – 2006. – № 5–6. – С. 18–23.

57. Ильина Л. О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами: учебник / Л. О. Ильина. – Ростов н/Д : Феникс. – 2008. – 415 с.

58. Иващенко Н. П., Ильенкова С. Д. Экономика фирмы: Учебник / под общей ред. проф. Н. П. Иващенко. – М.: ИНФРА-М, – 2007. – 528 с.

59. Каз М. С. Динамика экономического знания и мотивация труда. Когнитивно-ценностный подход / М. С. Каз. – Томск : ТГУ. – 2003. – 351 с.

60. Кайнова С. Модели трудовых навыков – системный подход к обучению / С. Кайнова // Профессионал. – 2007. – № 3. – С. 13.

61. Калашников С. Достойный труд – высокая цель или жизненная необходимость / С. Калашников // Человек и труд. – 2005. – № 6. – С. 10–18.

62. Калугина З. И. Кадровая политика в условиях инновационного разви-

тия / З. И. Калугина, Н. М. Арсентьева, И. И. Харченко // ЭКО. – 2011. – № 8. – С. 136–151.

63. Капелюшников Р. Российская модель рынка: что впереди? / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2003. – № 4. – С. 83–101.

64. Кибанов А. Я. Экономика и социология труда – М.: ИНФРА – М. – 2010. – 584 с.

65. Кимбелл Дж. Европейская социальная модель и социальная сплоченность / Дж. Кимбелл // Человек и труд. – 2007. – № 6. – С. 37–42.

66. Ковязина Н. Профессиональная подготовка кадров для нужд работодателя / Н. Ковязина // Кадровик. – 2004. – № 9. – С. 84–86.

67. Козлов В. Обеспечение квалифицированными кадрами крупных технологических проектов в масштабе России / В. Козлов // Управление персоналом. – 2007. – № 22. – С. 79–81.

68. Кокин Ю. От базового образования – к непрерывному обучению / Ю. Кокин // Человек и труд. – 2004. – № 3. – С. 70–75.

69. Колосницына М. Г. Экономика труда / М. Г. Колосницына. – М. : Магистр. – 1998. – 240 с.

70. Комарова Э. П. Модель профессиональной компетенции в процессе качественной подготовки рабочих к профессиональной деятельности / Э. П. Комарова, С. Г. Петухов // Мир образования – образование в мире. – 2009. – № 1. – С. 156–161.

71. Коновалов В. Международная трудовая миграция и экономический рост / В. Коновалов // Человек и труд. – 2010. – № 12. – С. 27–31.

72. Костаков В. Г. Демографический фактор в социально-экономическом развитии / В. Г. Костаков // Экономист. – 2013. – № 11. – С. 20–24.

73. Костин Л. Концепция достойного труда и ее реализация в России / Л. Костин // Человек и труд. – 2009. – № 5. – С. 12–15.

74. Котляров К. Производственное обучение: проблемы и потенциал / К. Котляров // Кадровик. – 2010. – № 2. – С. 39–41.

75. Котырло Е. Прогнозирование спроса на рабочую силу на уровне региона / Е. Котырло // Человек и труд. – 2008. – № 4. – С. 26–29.

76. Крылов Д. Как бы не работать... / Д. Крылов // Новое время. – 2009. – № 18. – С. 37–38.

77. Крымов В. Недостатки объединения учреждений СПО и НПО / В. Крымов // Человек и труд. – 2009. – № 3. – С. 12–15.

78. Кузьмина Н. Интервью журналу / Н. Кузьмина // Человек и труд. – 2010. – № 12. – С. 4–10.

79. Кузьминов Я. Страна, где много-много плохих вузов / Я. Кузьминов, В. Мау, С. Синельников-Мурылев // Эксперт. – 2009. – № 37. – С. 72–77.

80. Кузнецов Г. Новые риски на рабочих местах / Г. Кузнецов // Охрана труда и социальное страхование. – 2007. – № 3 – С. 39–42.

81. Кулагина Е., Авраамова Е., Программа по снижению напряженности на рынке труда: сохранение трудовых ресурсов в период кризиса. / Е. Кулагина, Е. Авраамова // Человек и труд. – 2010. – № 10 – С. 14–16.

82. Кутейницына Т. Профессиональное образование и рынок труда: эффективность взаимодействия / Т. Кутейницына // Человек и труд. – 2009. – № 6. – С. 53–56.

83. Куцевол В. А. Японский опыт управления персоналом / В. А. Куцевол / Управление персоналом. – 2005. – № 7. – С. 46–51.

84. Лазарева Т. В. Спрос и предложение на рынке трудовых ресурсов г. Новокузнецка / Т. В. Лазарева // Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений: материалы международной научно-практической конференции. – Омск, – 2007. – 267 с.

85. Лазарева Т. В. Проблемы кадрового обеспечения базовых отраслей г. Новокузнецка / Т. В. Лазарева // Антикризисное управление: производственные и территориальные аспекты: материалы V Всероссийской научно-практической конференции. – Новокузнецк, – 2007. – 264 с.

86. Лазарева Т. В. Рынок труда – проблемы и способы их решения / Т. В.

Лазарева // Проблемы социально-экономического развития муниципальных образований: материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Новокузнецк, – 2008. – 236 с.

87. Лазарева Т. В. Исследование существующей ситуации с подготовкой рабочих кадров металлургического профиля в г. Новокузнецке. / Т. В. Лазарева // Организационно-экономические проблемы повышения эффективности металлургического производства: материалы III международной научно-практической конференции. – Новокузнецк, – 2008. – 178 с.

88. Лазарева Т. В. Выпускники систем профессионального образования 2007–2009 гг. на рынке труда (на примере Центра занятости населения г. Новокузнецка) / Т. В. Лазарева / Социально-экономические преобразования в России: сб. материалов науч.-практ. работ. – Кемерово, – 2010. – 453 с.

89. Лазарева Т. В. Проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан (на примере Центра занятости населения г. Новокузнецка) / Т. В. Лазарева // Вестник Воронежского государственного университета. Серия экономика и управление. Воронеж, – 2010. – № 1. – С. 145–148.

90. Лазарева Т. В. Причины отказов работодателей безработным гражданам в процессе трудоустройства / Т. В. Лазарева // Вестник Воронежского государственного университета. Серия экономика и управление. Воронеж, – 2011. – № 1. – С. 239–243.

91. Лазарева Т.В. Основные положения концепции подготовки высококвалифицированных рабочих для инновационной экономики / Т. В. Лазарева // Гуманитарные и социально-экономические аспекты развития современной техногенной цивилизации: материалы международной научно-практической конференции. – Новокузнецк, – 2012. – С. 252–255.

92. Лазарева Т.В. Механизм создания центра подготовки высококвалифицированных рабочих в условиях формирующейся инновационной экономики / Т. В. Лазарева // Гуманитарные и социально-экономические аспекты развития

современной техногенной цивилизации: материалы международной научно-практической конференции. – Новокузнецк, – 2012. – С. 256–260.

93. Лазарева Т.В. Синтезный подход к понятию «Рабочий высокой квалификации» / Т. В. Лазарева // Томск, – 2013. – С.136–138.

94. Лазарева Т. В. О необходимости трансформации подходов к обучению рабочих высокой квалификации / Т. В. Лазарева // Вестник Московского Государственного областного университета Серия Экономика. Москва, – 2014. – № 1. – С. 61–66.

95. Лариков А. С. Молодежь на рынке труда Сахалинской области проблемы трудоустройства / А. С. Лариков // СПО. – 2010. – № 3. – С. 72–73.

96. Лисициан Е. Методы обучения на Западе / Е. Лисициан, М. Тихонова // Справочник по управлению персоналом. – 2008. – № 1. – С. 123–126.

97. Листвин А. А. Профессиональное образование: новые задачи, новые подходы / А. А. Листвин // СПО. – 2010. – № 3. – С. 2–3.

98. Лобанова Е. Э. Проблемы связки: молодежь – образование – работодатель / Е. Э. Лобанова // Российское предпринимательство. – 2010. – № 2. – С. 34–39.

99. Лукин Г. И. Проблема кадрового дефицита и концептуальные основы ее решения / Г. И. Лукин // Правовые и экономические исследования. – 2008. – № 2. – С. 75–78.

100. Лушникова М. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях / М. Лушникова, А. Лушников // Управление персоналом. – 2007. – № 7. – С. 49–54.

101. Ляхович Н. В. Фирменный центр повышения квалификации / Н. В. Ляхович // Справочник по управлению персоналом. – 2005. – № 2. – С. 86–98.

102. Мазин А. Л. Экономика труда / А. Л. Мазин– М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 623 с.

103. Майсеенок Е. Г. Воспроизводство и востребованность рабочих и специалистов металлургического профиля в Кузбассе / Е. Г. Майсеенок // Известия высших учебных заведений. Черная металлургия. – 2007. – № 4. –

С. 57–59.

104. Макарова М. Н. Стратегии воспроизводства рабочих как отражение их трудовых и образовательных ориентаций / М. Н. Макарова // Социологические исследования. – 2007. – № 8. – С. 58–65.

105. Макаров В. Рынок рабочей силы в условиях перехода к экономике инноваций / В. Макаров // Человек и труд. – 2006. – № 5. – С. 46–51.

106. Марцинкевич В. И. США – человеческий фактор и эффективность экономики. М.: – 1991. – 240 с.

107. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. Т. 1 – М.: Прогресс, – 1993. – 416 с.

108. Матрусова Т. Н. Трудовая политика государства в отношении лиц старших возрастов в Японии / Т. Н. Матрусова // Труд за рубежом. – 2003. – № 2. – С. 23–48.

109. Махова Ю. В. Образовательные стандарты нового поколения как фактор повышения квалификации преподавателей / Ю. В. Махова // СПО. – 2011. – № 2. – С. 3–5.

110. Мельникова И. Ю. Управление персоналом / И. Ю. Мельникова. – НФИ ГОУ ВПО «КемГУ». – Новокузнецк, – 2009. – 214 с.

111. Мишурова И. В. Технология кадрового менеджмента / И. В. Мишурова; Издат. дом «Март». – М. ; Ростов н/Д. – 2004. – 361 с.

112. Моисеев В. Оплата труда: социальный аспект / В. Моисеев // Человек и труд. – 2009. – № 3. – С. 22–24.

113. Натхов Т. Образование, социальный капитал и экономическое развитие / Т. Натхов // Вопросы экономики. – 2010. – № 8. – С. 112–122.

114. Некрестьянова С. Я. Анализ отечественной законодательно-правовой базы по проблемам рынка труда и занятости и предложения по ее совершенствованию / С. Я. Некрестьянова // Российское предпринимательство. – 2008. – № 8. – С. 94–96.

115. Новиков В. Красноярский край: управление кадровым обеспечением

крупных инвестиционных проектов в районах нового освоения / В. Новиков // Человек и труд. – 2008. – № 8. – С. 30–31.

116. Новокузнецк в цифрах. – 2011. – Статистический ежегодник. – Новокузнецк, 2012. – 63 с.

117. Обзор конференции в Институте Европы РАН. Какой должна быть экономика России после кризиса? // Банковское дело. – 2009. – № 6. – С. 16–21.

118. Одегов Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов. – М.: Финстатинформ, – 1997. – 875 с.

119. Орлова И. Г. Трудовой потенциал организации как объект стратегического управления человеческими ресурсами / И. Г. Орлова // Управление инновационным развитием предприятия: Сборник статей участников конференции международно-практической конференции. – 2008. – С. 91–96.

120. Оруджев З. Ориентирование на рынок труда – основная стратегия профессионального образования / З. Оруджев // Новые знания. – 2003. – № 2 – С. 38–40.

121. Осанкин В. Челябинская область: молодежь на региональном рынке труда / В. Осанкин // Человек и труд. – 2010. – № 11. – С. 16–17.

122. Остапенко Ю. М. Экономика труда / Ю. М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, – 2007. – 272 с.

123. Пальчик А. П. Развитие интегральных процессов в области профессионального образования. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. / А. П. Пальчик, А. А. Усова // Сборник материалов V Всероссийской научно-практической интернет-конференции, Петрозаводск, 22–23 октября 2008. – 2008. – Кн. 2. – С. 191–196.

124. Папонова Н. Е. Методы обучения персонала на рабочем месте / Н. Е. Папонова // Кадры предприятия. – 2007. – № 5 – С. 53–58.

125. Пашин Н. Состояние условий и охраны труда – важнейший резерв трудовых ресурсов России / Н. Пашин // Человек и труд. – 2007. – № 6–7. – С. 24–26.

126. Пель Е. В. Принципы подготовки инновационных кадров для промышленных предприятий / Е. В. Пель // Вопросы экономических наук. – 2009. – № 3. – С. 103–104.

127. Петраков Н. Модернизация экономики как антикризисная мера / Н. Петраков // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 6. – С. 8–15.

128. Попова Н. Образование и структурное неравенство на региональном рынке труда / Н. Попова, А. Круглова, Н. Бочкова // Человек и труд. – 2011. – № 5. – С. 39–42.

129. Подвербных О. Переподготовка рабочих кадров: роль мотивации / О. Подвербных // Человек и труд. – 2007. – № 4. – С. 76–78.

130. Полякова Е. А. Организационно-педагогические условия подготовки рабочих кадров в системе среднего профессионального образования / Е. А. Полякова // СПО. – 2011. – № 1. – С. 14–16.

131. Попова И. М. Изменилась ли мотивация рабочих в 1990-е годы? / И. М. Попова, Г. П. Бессокирная // Мир России. – 2005. – № 4. – С. 105–137.

132. Попов А. Д. Неформальный сектор в аспекте затрат труда в экономике России / А. Д. Попов // Вопросы статистики. – 2005. – № 7. – С. 36–41.

133. Похвощев В. Организация инновационно-образовательных учреждений: сущность и принципы / В. Похвощев // Человек и труд. – 2009. – № 4. – С. 64–65.

134. Проект 2020: комплексные эффекты новой индустриализации России. Официальный доклад V Красноярского экономического форума. – М.: Бизнес-центр «Новь». – С. 23–28.

135. Ракоти В. Новые требования к качеству подготовки кадров / В. Ракоти // Человек и труд. – 2011. – № 6 – С. 42–45.

136. Ржаницына Л. Федеральный бюджет на 2011–2013 гг.: экспертиза проекта социальных расходов / Л. Ржаницына // Человек и труд. – 2010. – № 12. – С. 18–20.

137. Рощин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда: экономическая тео-

рия труда / С. Ю. Рошин, Т. О. Разумова. – М.: ИНФРА-М, – 2000. – 400 с.

138. Ромашов О.В. Экономика труда Учебник для вузов/ Ромашов О. В., Адамчук В. В., Сорокина М. Е. — М.: ЮНИТИ, – 2000. – 407 с.

139. Рождественская Л. Н. Трудовой хлеб: как прокормиться на зарплату / Л. Н. Рождественская // ЭКО. – 2011. – С. 117–135.

140. Руднева Е. А. Тенденции и перспективы развития системы профессионального образования в Кузбассе / Е. А. Руднева // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2009. – № 1. – С. 32–34.

141. Румянцева Е. Е. Новая экономическая энциклопедия / Е. Е. Румянцева. – М.: ИНФРА-М, – 2005. – 724 с.

142. Рыжов В. А. Профессиональная ориентация и подготовка кадров в Великобритании / В.А.Рыжов. – М.: Высшая школа, – 1991. – 235 с.

143. Сагдеева Л. Кемеровская область: кадровый потенциал и реальные потребности региональной экономики в рабочих и специалистах / Л. Сагдеева // Человек и труд. – 2008. – № 3. – С. 41–43.

144. Садовая Е., Андрукович Л. Совершенствование системы образования – ответ на вызовы новой реальности / Е. Садовая, Л. Андрукович // Человек и труд. – 2009. – № 4. – С. 40–44.

145. Северов В. Г. Профессиональное образование практико-ориентированных кадров – важнейший фактор экономического роста малого бизнеса / В. Г. Северов // СПО. – 2010. – № 7. – С. 9–10.

146. Сизимова О. Б. Качество образовательных услуг: проблемы правового регулирования / О. Б. Сизимова, И. А. Лукьянова // Закон. – 2009. – № 3. – С. 95–99.

147. Социально-экономическое развитие России в 2012 г. (основные итоги) экономический обзор // Экономист. – 2013. – № 3. – С. 21–35.

148. Социально-экономическое положение городского округа: статистический сборник 2010 г. Отдел государственной статистики в г. Новокузнецке. – Новокузнецк, – 2011. – 66 с.

149. Снопко Н. М. Новые профессии как признак социальной открытости колледжа / Н. М. Снопко // Профессиональное образование. – 2008. – № 7. – С. 33–35.

150. Сперанский А. Коэффициент совместимости: помогут ли национальные проекты улучшить жизнь рядовых россиян? / А. Сперанский // Социальная защита. – 2006. – № 1. – С. 3–6.

151. Стрельцов В. Конкурентоспособность и профессиональная мобильность работников / В Стрельцов // Человек и труд. – 2009. – № 1. – С. 45–48.

152. Субаев Р. Человек в инновационной экономике XX века / Р. Субаев / ИМЭМО – М.: – 1994. – С.48.

153. Супрунова Л. Л. Россия и Китай: диалог в сфере образования / Л. Л.Супрунова // Педагогика. – 2007. – № 9. – С. 98–104.

154. Супян В. Сфера труда в США: новые тенденции и вызовы XXI в. / В. Супян // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – № 3. – С. 96–101.

155. Суслов В. И. Сибирь – как успешный пример инновационного развития России / В. И. Суслов // Высокие технологии XXI века: материалы конференции IX Международного форума. – Москва, – 2008. – С. 475–481.

156. Тельманова Е. Д. Интеграция профессионально-ремесленного обучения и бизнес-школы / Е. Д. Тельманова, С. В. Федорова, А. П. Кожемяко // СПО. – 2010. – № 1. – С. 4–7.

157. Темницкий А. Л. Собственность и стратегия трудового поведения рабочих в условиях реформ / А. Л. Темницкий // Социологические исследования. – 2007. – № 2. – С. 40–50.

158. Тихомирова Т. Торгуют ли на рынке труда? / Тихомирова Т. // Человек и труд. – 2009. – №4. – С. 62–63.

159. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело. – 1998. – 298 с.

160. Трофимова Е. Профессиональное обучение – основа повышения конкурентоспособности на рынке труда / Е Трофимова // Человек и труд. –

2007. – № 9. – С. 24–25.

161. Труд и занятость в России. 2009: Статистический сборник / Росстат – М., – 2009. – 623 с.

162. Трудовые ресурсы в США World Employment Report 2008. Life at Work in the Information Economy. – Geneva. – 2009. – P. 1–135.

163. Узякова Е. С. Анализ спроса и предложения на Российском рынке труда / Е. С. Узякова // Народонаселение. – 2011. – № 3. – С. 36–58.

164. Уразов В. Проблемы управления воспроизводством трудовых ресурсов и занятостью населения / В. Уразов // Управление персоналом. – 2009. – № 10. – С. 88–91.

165. Федорова Н. Трудовой, так сказать, потенциал... / Н. Федорова / Экономика и жизнь. – 2005. – № 39. – С. 35–40.

166. Федосеев В. Н. Управление персоналом / В. Н. Федосеев. – М. : – ИКЦ «МарТ», – 2006. – 528 с.

167. Философова Т. Г., Быков В. А. Конкуренция. Инновации. Конкурентоспособность / Т. Г. Философова, В. А. Быков. – М.: – ЮНИТИ–ДАНА, – 2008. – 295 с.

168. Хлопова Т. Восполнение кадров рабочих и молодых специалистов: проблемы и пути их решения / Т. Хлопова // Человек и труд. – 2010. – № 1. – С. 67–69.

169. Хохлова М. Красноярск: молодежная безработица и факторы, ее обуславливающие / М. Хохлова, Е. Жижко // Человек и труд. – 2009. – № 5. – С. 71–72.

170. Царькова Е. А. Компетентность в контексте модернизации профессионального образования / Е. А. Царькова // Профессиональное образование. – 2004. – № 8 – С. 5–9.

171. Цыпкин Ю. А. Управление персоналом / Ю. А. Цыпкин. – М.: – ЮНИТИ – ДАНА, – 2001. – 446 с.

172. Чангли И. Труд. / И. Чангли – М.: – 1973, – 364 с.

173. Черемошкина Л. Третья «волна» депрофессионализации / Л. Черемошкина // Человек и труд. – 2010. – № 11. – С. 58–61.

174. Чистякова В. Е. Влияние образования на экономический рост и социальное развитие региона / В. Е. Чистякова // Вопросы статистики. – 2009. – № 6. – С. 76–79.

175. Шабашев В. А. Рынок труда крупного экономического района / В. А. Шабашев, Н. К. Михайлова. – Кемерово : Кузбассвузиздат, – 2006. – 133 с.

176. Шамков Ю. Рабочая профессия должна вновь стать престижной / Ю. Шамков; сост. А. Поздеев // Народный депутат. – 2008. – № 8. – С. 16–18.

177. Щепоткин В. Безработица при нехватке кадров / В. Щепоткин // Российская Федерация сегодня. – 2007. – № 20. – С. 17–18.

178. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // МЭиМО. – 2001. – № 12 – С. 42.

179. Экономика труда Учебник / под ред. П. Э. Шлендера и Ю. П. Кокина М.: Юристъ, – 2002. – 592 с.

180. Энциклопедический словарь «Управление организацией»– М.: ИНФРА, – 2001. – 1583 с.

181. Юрасов И. А. Проблемы формирования рабочих кадров в России на современном этапе / И. А. Юрасов // Трудовое право. – 2006. – № 6. – С. 12–16.

182. Юрасов И. А. Сегментирование современного рабочего класса (социально-психологический аспект) / И. А. Юрасов // Управление персоналом. – 2004. – № 4 – С. 36–39.

183. Яковлев Р. Про современную концепцию роста производительности труда / Р. Яковлев // Человек и труд. – 2010. – № 11. – С. 49–52.

184. Якимов А. Новые технологии при подготовке рабочих / А. Якимов, Н. Волков // СкиП. – 2007. – № 8. – С. 74–78.

### **Интернет-ресурсы**

185. [http://www.inop.ru/page529/stratification/real/realross5\(21.03.2013](http://www.inop.ru/page529/stratification/real/realross5(21.03.2013) 16-30.

186. <http://www.rg.ru/2010/12/06/ohrana-truda.html> дата обращения 22.12.2013
187. [http://www.isras.ru/index.php?page\\_id=805&printmode](http://www.isras.ru/index.php?page_id=805&printmode) 21.03.12
188. [www.persev.ru](http://www.persev.ru) дата обращения 05.04.2013
189. <http://www.niirpo.ru/article375/> Научно-исследовательский институт развития профессионального образования дата обращения 24.03.2013
190. <http://www.market-journal.com/psihupravlenie/65.html> дата обращения 21.03.2013
191. <http://krasnoforum.ru/kef/history> дата обращения 27.03.2013
192. <http://econference.ru/blog/conf06/265.html> дата обращения 02.04.2013
193. <http://www.lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0126076> дата обращения 01.05.2013.
194. [http://www.gks.ru/bgd/regl/b12\\_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm) дата обращения 01.04.2014
195. [http://www.engec.ru/sites/default/files/avtoref/fyodorova\\_k.p.\\_avtoreferat.pdf](http://www.engec.ru/sites/default/files/avtoref/fyodorova_k.p._avtoreferat.pdf). дата обращения 17.05.2013
196. Психологический словарь [Электронный ресурс]  
URL: <http://www.anypsy.ru/glossary/obuchaemost> дата обращения 10.01.2014
197. <http://www.worldbank.org/ru/news/press-release/2012/10/01/jobs-cornerstone-development-says-world-development-report> дата обращения 22.12.2013
198. [admknz.info/actionDocumentBinary.do](http://admknz.info/actionDocumentBinary.do); дата обращения 09.04.2014

*ПРИЛОЖЕНИЕ А*

Таблица 1 – Выпуск квалифицированных рабочих образовательными учреждениями НПО по профессиям в период 2006–2012 гг. (тыс. чел.)

Наименование показателя	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Выпущено квалифицированных рабочих - всего	679,7	656,0	604,7	537,6	580,5	516,7	–
В том числе по профессиям: промышленности	206,3	202,7	189,4	168,1	174,8	160,0	–
из них:							
производства черных и цветных металлов	2,0	1,7	1,7	1,5	1,5	1,3	
химического производства	0,6	0,8	0,5	0,3	0,4	0,4	–
металлообработки	112,3	109,0	105,6	91,0	95,9	82,9	–
производства строительных материалов	0,6	0,5	0,5	0,7	0,6	0,4	–
легкой	46,0	42,0	36,9	33,1	32,4	32,7	–
сельского хозяйства	69,0	61,8	56,7	47,9	47,1	43,1	–
строительных, монтажных и ремонтно-строительных работ	83,1	80,8	78,1	73,0	74,9	69,4	–
транспорта	75,5	76,3	70,7	61,7	86,0	72,1	–
связи	4,1	4,3	3,8	3,0	3,1	2,6	–
общественного питания, торговли и производства пищевой продукции	108,3	100,7	88,1	78,4	80,8	71,9	–
сферы обслуживания	18,2	16,9	16,3	16,0	22,0	19,0	–
общим профессиям для отраслей экономики	63,0	62,8	58,3	52,6	56,5	47,6	–

[http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/obraz/np-obr1.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/obraz/np-obr1.htm) (03.05.13 14-00)

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

### АНКЕТА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ НПО

#### Уважаемый респондент!

Кафедра менеджмента и маркетинга Новокузнецкого филиала-института «Кемеровский Государственный университет» (Лазарева Татьяна Викторовна, контактный телефон 74-03-79) проводит данное исследование.

Цель этого анкетирования – определение круга проблем и возможных методов их решения, связанных с недостатком рабочих высокой квалификации на действующих предприятиях в современных условиях производства. При этом исследуются мнения респондентов о рабочей силе высокой квалификации и проблемах, связанных с их подготовкой в учреждениях НПО.

Ваше мнение является чрезвычайно важным для анализа существующего положения дел, связанного с подготовкой рабочих высокой квалификации.

Полученные от Вас в ходе анкетирования данные будут использованы только в обобщенном виде без указания конкретных учебных заведений или конкретных частных и должностных лиц.

Заполнять анкету нетрудно. Если после вопроса дается несколько возможных ответов, внимательно прочтите их все, а потом выберете один или несколько, которые Вам подходят, и поставьте значок в соответствующей строке. Если же ответы не приводятся или ни один из предложенных вариантов Вас не устраивает, то напишите свой ответ самостоятельно на специально оставленном для этого месте.

#### 1. Как вы считаете, нуждается ли сегодня система НПО в реформировании?

01. Да, нуждается в существенном реформировании
02. Нуждается в некотором обновлении, совершенствовании отдельных элементов
03. Нет, не нуждается
04. Затрудняюсь ответить

2	Устраивает ли Вас в начальном профессиональном образовании сегодня (отметьте не более 5 позиций)	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
1.	Учебная нагрузка	05	06	07
2.	Перечень изучаемых предметов	08	09	10
3.	Численный состав групп	11	12	13
4.	Наличие учебников и учебных пособий	14	15	16
5.	Качество учебников и учебных пособий	17	18	19
6.	Формы и методы преподавания	20	21	22
7.	Заработная плата преподавателей	23	24	25
8.	Программно-методическое обеспечение обучения	26	27	28
9.	Компетентность руководителей системы образования	29	30	31
10.	Программы обучения общеобразовательным предметам	32	33	34
11.	Программы обучения специальности	35	36	37

12.	Материально-техническое оснащение учебного процесса	38	39	40
13.	Уровень методической помощи педагогам	41	42	43
14.	Организация и осуществление практики учащихся	44	45	46

**3. Какие причины, на Ваш взгляд, тормозят подготовку рабочих кадров высокой квалификации в учреждениях НПО сегодня?**

- 47. Существующая система подготовки рабочих кадров сделать это не в состоянии
- 48. Слабая материально-техническая база образовательного процесса
- 49. Нет хорошо разработанных технологий и новых методик обучения
- 50. Отсутствуют подготовленные педагогические кадры
- 51. Недостаточное финансирование такой подготовки
- 52. Другое \_\_\_\_\_

**4. Оцените качество подготовки выпускников Вашего учебного заведения?**

- 53. Отличная профессиональная подготовка (высокий уровень квалификации)
- 54. Хорошая профессиональная подготовка (рабочие средней квалификации)
- 55. Удовлетворительная профессиональная подготовка (квалификация низкая)
- 56. Затрудняюсь ответить
- 57. Другое \_\_\_\_\_

**5. Ваше мнение о востребованности (конкурентоспособности) выпускников Вашего учебного заведения на существующем рынке труда по полученной профессии**

- 58. Востребованность на рынке труда полная
- 59. Выпускники пользуются хорошим спросом на рынке труда
- 60. Трудоустроиться по специальности трудно
- 61. Не знаю
- 62. Другое \_\_\_\_\_

**6. Как Вы думаете, каких рабочих преимущественно должна готовить система начального профессионального образования?**

	Рабочих «широкого профиля» с навыками для последующего обучения на рабочем месте	Рабочих «узких профессий», которых готовят для конкретной работы
Высококвалифицированные рабочие	63	64
Рабочие средней квалификации	65	66

**7. Как вы считаете, готово ли учебное заведение, в котором Вы работаете, обеспечивать в настоящее время промышленное предприятие рабочими высокой квалификации?**

- 67. Готово в полной мере
- 68. Готово частично
- 69. Не готово
- 70. Затрудняюсь ответить

**8. Что на Ваш взгляд, больше всего мешает сегодня подготовке рабочих высокой квалификации?**

71. Некомпетентность руководства системой образования
72. Нехватка учебников и учебных пособий
73. Низкое качество учебников
74. Низкая заработная плата и престиж преподавателей
75. Самоустранение семьи от воспитания
76. Слабая материально-техническая база учреждений НПО
77. Незаинтересованность работодателей по подготовке рабочих высокой квалификации
78. Отсутствие взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг
79. Низкий престиж рабочих профессий
80. Недостатки в программно-методическом обеспечении НПО
81. Пассивность учащихся, их незаинтересованность в знаниях и навыках практической работы
82. Недостаточная профессиональная подготовка преподавателей
83. Приверженность преподавателей к устаревшим педагогическим методам, неготовность их к освоению новых методов в обучении
84. Недостаток финансовых средств для подготовки таких рабочих
85. Другое \_\_\_\_\_

<b>9.Что, на Ваш взгляд, необходимо усовершенствовать в системе НПО (отметьте не более 5 позиций ВСЕГО)</b>	<b>Да</b>	<b>Нет</b>	<b>Затрудняюсь ответить</b>
<b>В содержании образования:</b>			
1. Изменить перечень учебных предметов	86	87	88
2. Изменить содержание программ	89	90	91
3. Обновить содержание учебников и учебных пособий	92	93	94
4. Разработать новые образовательные стандарты	95	96	97
5. Другое 98			
<b>В технологиях учебного процесса:</b>			
1. Перейти от авторитарных к лично-ориентированным формам и методам обучения	99	100	101
2. Значительно расширить использование новых методов обучения	102	103	104
3. Увеличить удельный вес самостоятельной работы студентов	105	106	107
4. Увеличить долю практической работы учащихся по специальности (с закреплением на рабочем месте)	108	109	110
5. Более широко использовать развивающие технологии обучения	111	112	113
6. Обеспечить реальную преемственность между ступенями непрерывного образования	114	115	116
7. Другое 117			

**10. Ваш пол**

118. Мужской

119. Женский

**11. Ваше образование**

120. Высшее

121. Незаконченное высшее

122. Среднее специальное

**12. Ваш возраст**

123. до 30 лет

124. 30–40 лет

125. 41–50 лет

126. 51–60 лет

127. более 60 лет

**БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ !**

## ПРИЛОЖЕНИЕ В

### АНКЕТА УЧАЩЕГОСЯ УЧРЕЖДЕНИЯ НПО

#### Уважаемый респондент!

Кафедра менеджмента и маркетинга Новокузнецкого филиала-института «Кемеровский Государственный университет» (Лазарева Татьяна Викторовна, контактный телефон 74-03-79) проводит данное исследование.

Цель этого анкетирования – определение круга проблем и возможных методов их решения, связанных с недостатком рабочих высокой квалификации на действующих предприятиях в современных условиях производства. При этом исследуются мнения респондентов о рабочей силе высокой квалификации и проблемах, связанных с их подготовкой в учреждениях НПО.

Ваше мнение является чрезвычайно важным для анализа существующего положения дел, связанного с подготовкой рабочих высокой квалификации.

Полученные от Вас в ходе анкетирования данные будут использованы только в обобщенном виде без указания конкретных учебных заведений или конкретных частных лиц.

Заполнять анкету нетрудно. Если после вопроса дается несколько возможных ответов, внимательно прочтите их все, а потом выберете один или несколько, которые Вам подходят, и поставьте значок в соответствующей строке. Если же ответы не приводятся или ни один из предложенных вариантов Вас не устраивает, то напишите свой ответ самостоятельно на специально оставленном для этого месте.

#### 1. Как вы считаете, нуждается ли сегодня система НПО в реформировании?

01. Да, нуждается в существенном реформировании
02. Нуждается в некотором обновлении, совершенствовании отдельных элементов
03. Нет, не нуждается
04. Затрудняюсь ответить

2	Устраивает ли Вас в начальном профессиональном образовании сегодня (отметьте не более 5 позиций)	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
1.	Учебная нагрузка	05	06	07
2.	Перечень изучаемых предметов	08	09	10
3.	Численный состав группы	11	12	13
4.	Наличие учебников	14	15	16
5.	Качество учебников и учебных пособий	17	18	19
6.	Формы и методы преподавания	20	21	22
7.	Профессиональный уровень преподавания	23	24	25
8.	Программы обучения общеобразовательным предметам	26	27	28
9.	Программы обучения специальности	29	30	31

10.	Материально -техническое оснащение учебного процесса	32	33	34
11.	Организация практики	35	36	37
12.	Организация отдыха и досуга	38	39	40

### 3. Что повлияло на выбор Вами данной профессии и данного учебного заведения?

- 41. Эта профессия востребована на рынке труда и высоко оплачивается
- 42. Недостаточно знаний для поступления в ВУЗы и техникумы
- 43. Недостаточная материальная база для обучения на платной основе в ВУЗе.
- 44. Выбор был случайным
- 45. Затрудняюсь ответить

### 4. Какие причины, на Ваш взгляд, тормозят подготовку рабочих кадров высокой квалификации в учреждениях НПО сегодня?

- 46. Существующая система подготовки рабочих кадров сделать это не в состоянии
- 47. Слабая материально-техническая база образовательного процесса
- 48. Нет хорошо разработанных технологий и новых методик обучения
- 49. Отсутствуют подготовленные педагогические кадры
- 50. Недостаточное финансирование такой подготовки
- 51. Другое \_\_\_\_\_

### 5. Оцените качество подготовки (уровень квалификации) выпускников Вашего учебного заведения?

- 52. Отличная профессиональная подготовка (уровень квалификации)
- 53. Хорошая профессиональная подготовка
- 54. Удовлетворительная профессиональная подготовка
- 55. Затрудняюсь ответить

### 6. Оцените востребованность (конкурентоспособность) выпускников Вашего учебного заведения на существующем рынке труда?

- 56. Востребованность на рынке труда полная
- 57. Специалисты пользуются хорошим спросом на рынке труда
- 58. Трудоустроиться по специальности трудно
- 59. Не знаю

### 7. Как Вы думаете, каких рабочих преимущественно должна готовить система начального профессионального образования?

	Рабочих «широкого профиля» с навыками для последующего обучения на рабочем месте	Рабочих «узких профессий», которых готовят для конкретной работы
Высококвалифицированные рабочие	60	61
Рабочие средней квалификации	62	63

**8. Планируете ли Вы работать по профессии после окончания учебного заведения?**

64. Да

65. Нет

67. Затрудняюсь ответить

**9. На каком курсе Вы учитесь? \_\_\_\_\_**

**10. Какое образование Вы имели до поступления в учреждение НПО? \_\_\_\_\_**

**БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ !**

*ПРИЛОЖЕНИЕ Г*

**Краткие итоги деятельности ЦЗН г. Новокузнецка  
за 2011-2013гг.  
(информация по гражданам г. Новокузнецка)**

№ стр.		Отчётный период			изменения	
		2011г.	2012г.	2013г.	2012г. / 2011г. %	2013г. / 2012г. %
1.	Численность граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, чел. <i>в том числе незанятых</i>	14551	11249	11850	77,3	105,3
		12627	9185	9247	72,7	106,7
2.	Численность граждан, получивших статус безработного в отчетном периоде, чел. <i>в т.ч. женщины</i> <i>молодежь 16-29 лет</i> <i>инвалиды</i>	8921	6276	5370	70,3	85,6
		5329	3843	3080	72,1	80,1
		3859	2573	1938	66,7	75,5
		864	787	730	91,1	92,7
3.	Общая численность безработных с учетом имеющего статус на начало отчетного периода, чел.	14729	9961	8373	67,6	84,0
4.	Численность безработных граждан на конец отчетного периода, чел. <i>в т.ч. женщины</i> <i>молодежь</i> <i>инвалиды</i>	3685	3003	2550	81,5	85,0
		2337	1864	1484	79,8	79,6
		1048	906	670	86,4	74,0
		720	633	515	87,9	81,4
5.	Уровень безработицы на конец периода, % трудоспособного населения	1,0	0,84	0,8	-	-
6.	Нашли работу (доходное занятие) всего, чел. <i>в т.ч. незанятые граждане</i> <i>безработные граждане</i>	9604	7032	6697	73,2	95,2
		7921	5303	4906	66,9	92,5
		6912	3846	2850	55,6	74,1
7.	Уровень трудоустройства безработных граждан	46,9%	38,6%	34,0%	-	-
8.	Численность участников общественных работ, чел. • <i>в т.ч. со снятием с учета</i> • <i>граждане, имеющие статус безработного</i>	696	577	438	82,9	76,0
		62	38	24	61,3	63,2
		694	571	438	82,2	76,7
9.	Численность подростков 14-17 лет, приступивших к временным работам, чел.	1642	1700	1508	103,5	88,7
10.	Численность безработных граждан из числа испытывающих трудности в поиске работы, приступивших к временным работам, чел.	158	139	92	88,0	66,2
11.	Численность безработных граждан 18-20 лет из числа выпускников учреждений НПО и СПО, приступивших к временным работам, чел.	43	35	17	81,4	48,5
12.	Численность безработных граждан, направленных на профессиональное обучение, чел.	949	910	597	95,9	65,6
13.	Численность граждан, получивших услуги по профессиональной ориентации, чел. <i>в т.ч. безработные граждане</i>	5093	5091	5900	99,9	115,9
		4152	3974	4470	95,7	112,5
14.	Численность безработных граждан, получивших услуги по социальной адаптации, чел.	181	220	435	121,5	<i>в 2 раза</i>
15.	Психологическая поддержка безработных граждан, чел.	265	305	281	115,1	92,1

16.	Численность безработных граждан, открывших собственное дело при поддержке службы занятости, чел.	275	97	49	35,3	50,5
17.	Назначена пенсия досрочно по предложению ЦЗН, чел.	158	126	56	79,7	44,4
18.	Количество вакансий, заявленных работодателями в течение отчетного периода, ед.	39982	26362	24779	66,0	94,0
19.	Количество вакансий на конец отчетного периода, всего	10475	8831	8138	84,3	92,2
	<i>в т.ч. для рабочих</i>	8449	6564	5858	77,7	89,2

**ОТДЕЛ АНАЛИЗА И ПРОГНОЗА  
РЫНКА ТРУДА**

**ПРИЛОЖЕНИЕ Д**

**Краткие итоги деятельности ЦЗН г. Новокузнецка  
за 2011-2013гг.  
(информация по гражданам Новокузнецкого района)**

№ стр.		Отчётный период			изменения	
		2011г.	2012г.	2013г.	2012г. / 2011г. %	2013г. / 2012г. %
1.	Численность граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, чел.	2223	1857	1761	83,5	94,8
	<i>в том числе незанятых</i>	1345	1114	971	82,8	87,2
2.	Численность граждан, получивших статус безработного в отчетном периоде, чел.	1036	834	681	80,5	81,7
	<i>в т.ч. женщины</i>	595	470	357	79,0	76,0
	<i>молодежь 16-29 лет</i>	433	309	226	71,4	73,4
	<i>инвалиды</i>	87	93	81	106,9	87,0
3.	Общая численность безработных с учетом имеющих статус на начало отчетного периода, чел.	1746	1333	1113	76,3	83,5
4.	Численность безработных граждан на конец отчетного периода, чел.	499	432	326	86,6	75,5
	<i>в т.ч. женщины</i>	299	229	173	76,6	75,5
	<i>молодежь</i>	117	99	73	84,6	73,7
	<i>инвалиды</i>	81	73	48	90,1	65,7
5.	Уровень безработицы на конец периода, % трудоспособного населения	1,5	1,3	1,0	-	-
6.	Нашли работу (доходное занятие) всего, чел.	1620	1287	1213	79,4	94,3
	<i>в т.ч. незанятые граждане</i>	771	583	500	75,6	85,8
	<i>безработные граждане</i>	709	469	347	66,1	74,0
7.	Уровень трудоустройства безработных граждан	40,6%	35,2%	31,2%	-	-
8.	Численность участников общественных работ, чел.	256	308	241	120,3	78,2
	• <i>в т.ч. со снятием с учета</i>	25	51	40	<i>в 2 раза</i>	78,4
	• <i>граждане, имеющие статус безработного</i>	256	307	235	120,0	76,5
9.	Численность подростков 14-17 лет, приступивших к временным работам, чел.	846	701	694	82,9	99,0
10.	Численность безработных граждан из числа испытывающих трудности в поиске работы, приступивших к временным работам, чел.	40	79	61	197,5	77,2
11.	Численность безработных граждан 18-20 лет из числа выпускников учреждений НПО и СПО, приступивших к временным работам, чел.	6	5	1	83,3	20,0
12.	Численность безработных граждан, направленных на профессиональное обучение, чел.	100	97	52	97,0	53,6
13.	Численность граждан, получивших услуги по профессиональной ориентации, чел.	705	688	834	97,6	121,2
	<i>в т.ч. безработные граждане</i>	533	481	426	90,2	88,6
14.	Численность безработных граждан, получивших услуги по социальной адаптации, чел.	25	30	48	120,0	<i>в 1,6 раза</i>
15.	Психологическая поддержка безработных граждан, чел.	47	44	46	93,6	104,5

16.	Численность безработных граждан, открывших собственное дело при поддержке службы занятости, чел.	24	9	7	37,5	77,7
17.	Назначена пенсия досрочно по предложению ЦЗН, чел.	16	15	6	93,7	40,0
18.	Количество вакансий, заявленных работодателями в течение отчетного периода, ед.	1865	2350	1607	126,0	68,4
19.	Количество вакансий на конец отчетного периода, всего	557	830	287	149,0	51,5
	<i>в т.ч. для рабочих</i>	536	731	237	136,4	44,2

**ОТДЕЛ АНАЛИЗА И ПРОГНОЗА  
РЫНКА ТРУДА**

*ПРИЛОЖЕНИЕ Е*

Таблица 2 – Управление системами профессионального образования и другие аспекты подготовки рабочих кадров за рубежом  
(составлено по материалам исследования Кононовой И. В.) // Научный аспект. – 2013. – № 2 – том 2. – С.189–195.

Критерий	Страны
<p>Механизм управления системами профобразования</p>	<p>Зарубежные системы профессионального образования используют различные модели организации подготовки рабочих кадров, которые меняются под воздействием глобализации, технологических новаций, изменений в требованиях работодателей и других факторов, воздействующих на механизмах управления этими системами.</p> <p>Управление системой профессионального образования в Великобритании имеет определённую функциональную структуру:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– политика развития образования обеспечивается Правительством и Департаментом образования и занятости (Department for Education &amp; Skills or DfES)</li> <li>– профессиональные стандарты и их анализ обеспечивают соответствующие секторы Советов (Sector Skills Councils or SSCs), поддерживаемые и финансируемые Правительством</li> <li>– за стратегическую интеграцию, планирование и финансирование образования, (кроме высшего), отвечают Советы учебных умений (Learning Skills Councils or LSC)</li> <li>– независимые от государства квалификационные органы (Abs, EMTA, AAT) являются центрами выдачи квалификационных свидетельств</li> <li>– в целях повышения эффективности обучения и соответствия качества национальной профессиональной подготовки создана система инспектирования, выполняющая контролирующую функцию управления. За её развитие и внедрение отвечают органы инспекции (Training Inspection Bodies, Adult Learning Inspectorate or ALI)</li> <li>– содержание и проверку качества профессиональной подготовки регулируют органы (Qualification &amp; Curriculum Authority or QCA, Scottish Qualification Authority or SQA), отвечающие за систему аккредитации.</li> </ul> <p>2. В США специфика подготовки кадров, следовательно, и управление системой профессионального образования обусловлена относительной юридической самостоятельностью штатов и многонациональностью страны.</p> <p>3. К управлению системой развития образования в Канаде имеет отношение достаточно широкий круг участников. В каждой провинции Канады имеется не только Департамент образования, но и Департамент по профессиональной подготовке молодежи. Кроме того работают общественные организации, связанные с</p>

<p>Механизм управления системами профобразования</p>	<p>подготовкой профессиональных кадров: Канадский конгресс труда (Canadian Labour Congress), Совет по развитию человеческих ресурсов среди аборигенов (Aboriginal Human Resource Association), Канадский Совет директоров профессиональной подготовки (Canadian Council of Directors of Apprenticeship) и др.</p> <p>4. Структура управления системой профессионального образования в Австралии имеет свои особенности. Ответственность за национальные цели и приоритеты, стратегическую политику и планирование, включая финансы, несет Совет министерств (MTNCO) федеральных государств и территорий. Центральную роль в осуществлении политики в этой сфере образования и в разработке программ на национальном уровне играет Федеральное Правительство посредством Департамента образования и подготовки молодежи (Department of Education, Training and Youth Affairs or DETYA). Оно координирует связи Федерального правительства с Советом Министров и Австралийским национальным агентством по подготовке (ANTA). Характерной особенностью управления системой профессиональной подготовки Австралии является четкое разграничение ролей правительства Австралии, региональных и местных органов управления профессиональным образованием. Централизованный подход к управлению данной системой не работает, т.к. партнёрство между предприятиями и учебными заведениями переходит на региональный уровень, где организуются советы, планирующие трудовую подготовку и обеспечивающие тем самым развитие малого и среднего бизнеса в своем регионе. Реализация партнёрского подхода на государственном и региональном уровнях, гибкость и простота с минимальным бюрократическим вмешательством – факторы управления, позволяют Правительству Австралии создавать систему профессиональной подготовки, отвечающей современным требованиям экономики страны.</p>
<p>Система финансирования профобразования</p>	<p>1. В Испании, Португалии, Финляндии, Бельгии, Норвегии профессиональная подготовка неотделима от социальной политики государства и для её осуществления выделяются финансовые средства.</p> <p>2. Италия, Швейцария, Франция, Люксембург, Нидерланды проводят профессиональное обучение рабочих кадров за счёт финансов предприятий и налога с трудящихся и без согласования с государственными органами.</p> <p>3. Во Франции национальные центры подготовки обучающихся получают техническую и финансовую поддержку от государства или от региона (согласно заключенному соглашению).</p>

Система финансирования профобразования	4. Важнейшая особенность управления американской системой образования является преобладающая роль государства в его финансировании. Это приводит к тому, что в государственных учебных центрах осуществляется профессиональная подготовка рабочих профессий, на которые отсутствует спрос на рынке труда данного региона. Неэффективное использование финансовых средств заставляет искать новые подходы к управлению. Частные компании США тратят на переподготовку кадров до 1/3 своих бюджетов.
Организационно-педагогические особенности и условия организации обучения	Система профессионального образования Великобритании строится в направлении международных требований европейских стран, модели, получения профессиональной квалификации которых соответствуют нуждам глобальной экономики, и включает несколько ступеней: низшую, среднюю, высшую.
Зависимость обучаемого от предприятия (организации)	Во Франции молодые люди имеют доступ к получению профессии с помощью программы современного ученичества (Modern Apprentice Ship), для реализации которой между работодателем и обучаемым, заключается контракт, предусмотренный в трудовом законодательстве страны.
Роль государства в регулировании процесса профессионального обучения	<p>1. Роль Американского правительства заключается в создании правовой основы и федеральных стандартов профессионального обучения.</p> <p>2. Развитие системы профессионального образования и подготовки рабочих в Австралии рассматривается как национальный вопрос, поддерживается федеральным Правительством, государствами и территориями – членами федерации и большинством промышленных организаций. Осуществляется по средствам системы VET (Vocational Education and Training), которая позволяет использование способов получения образования в любом возрасте, на разных уровнях, в том числе и на рабочем месте.</p> <p>3. Основная задача правительства Австралии в регулировании процесса профобучения – обеспечение законодательного регулирования функционирования этой системы.</p>
Место обучения	1. Во Франции насчитывается 12 национальных Центров подготовки, управляющих 70 учебными образованиями, находящимися под контролем Министерства образования и Министерства сельского хозяйства (из почти 800 региональных центров 200 относятся к сельскому хозяйству). Центры получают методическую помощь со стороны Министерства образования, Более трех четвертей обучающихся получает подготовку в частных Центрах, принадлежащих Промышленной или Торговой палате (4 из 10 обучающихся)

Место обучения	2. В Швейцарии, ФРГ, Нидерландах, Дании, Финляндии, Португалии обучение осуществляется в Центрах профессиональной подготовки, в которых учащиеся осваивают теоретический курс, совмещая его с практикой на предприятии.
Условия осуществления профориентации или специализации и прохождения практики	<p>1. Во Франции, Испании, Португалии для профориентации или специализации лиц, уже имеющих специальное образование с предприятием заключается контракт с условием оплаты труда стажёрам.</p> <p>2. В Италии, Бельгии, Норвегии, Португалии, Дании для прохождения практики непосредственно на предприятии заключается контракт с данным предприятием, не предполагающий оплату труда учащихся.</p>