

На правах рукописи

Scherbakova Olga Yurievna

**Типология социально-экономических индикаторов
мониторинга кадрового потенциала региона**

Специальность 22.00.03 – Экономическая социология и демография

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Саратов - 2012

Работа выполнена в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского»

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Шахматова Надежда Владимировна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Голуб Ольга Юрьевна

кандидат социологических наук, доцент
Гурьянова Лилия Сергеевна

Ведущая организация: ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

Защита состоится «17» февраля 2012 года в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 212.243.06 по социологическим наукам при ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского» по адресу: 410012, г. Саратов, ул. Б. Казачья, 120, СГУ, корпус VII, ауд. 216.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале № 3 Зональной научной библиотеки ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского»

Автореферат разослан «16» января 2012 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Д. В. Покатов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Модернизация, инновационный подход, внедрение новых технологий – это условия, которые способствуют развитию таких качеств, как мобильность, гибкость, устойчивость всех участников рыночных взаимоотношений. Наиболее активно они проявляются в реализации кадрового потенциала. Совокупность результатов в промышленных, производственных, управленческих сферах демонстрирует эффективность труда, квалификацию и профессионализм рабочей силы. Ее возможности и способности – определяющие качества для накопления потенциала экономики регионального сектора. Формирование кадрового потенциала требует определенного уровня и условий его профессиональной подготовки. Однако его реализация в российских регионах сталкивается со значительными проблемами.

Важным фактором формирования и реализации кадрового потенциала выступает степень интегрированности рынков труда и образовательных услуг. Противоречия между ними, отсутствие четких механизмов взаимодействия провоцируют увеличение доли безработицы среди молодых специалистов и затрудняют не только формирование кадрового потенциала, адекватного потребностям общества и регионов, но и создают проблемы его реализации. При изучении взаимодействия рынков важно учитывать интересы и возможности формирования личности, ее социальные характеристики, которые позволяют оценить профессиональный потенциал, спрогнозировать поведение работников в системе социально-экономических отношений, для чего требуется социологический мониторинг.

Рынок образовательных услуг создает условия для достижения целей в профессиональной самореализации личности. Процесс формирования ее потенциала происходит через духовные и культурные ценности, знания, умения и навыки, приобретенные во время профессионального образования. Практико-ориентированное обучение способствует достижению уровня профессионализма, квалификации, который определяет социальный портрет молодого специалиста, востребованного на рынке труда. Совокупность таких специалистов создает кадровый потенциал, который формируется на рынке образовательных услуг.

Реализация кадрового потенциала как рабочей силы происходит через оценку достижения определенных результатов, которые являются основными показателями для работодателя. Осложняет процесс реализации внутренняя нестабильность рынка труда. В последнее время он переживает, с одной стороны, диверсификацию, с другой – стихийное соотношение спроса и предложения рабочей силы. Внутренние его колебания, несформированная политика занятости отражаются на увеличении безработицы. Отличительная особенность современного рынка труда состоит в том, что его спрос характеризуется скорее качественными показателями, нежели

количественными. Строгие требования к наличию квалификации, профессиональных навыков, способность работать в команде, мобильность и готовность к новаторским решениям – это немаловажные критерии, которые формируют оценки кадрового потенциала работодателями. Особенности развития социально-экономических отношений вызывают необходимость поиска соответствующих индикаторов социологического мониторинга, их типологизации для выработки рекомендаций форм и способов оптимизации взаимодействия рынков труда и образовательных услуг, формирования, реализации кадрового потенциала региона. Все это актуализирует рассматриваемую проблему.

Степень научной разработанности темы. Разработка концепции изучения интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг в формировании кадрового потенциала обусловила обращение к широкому спектру работ. Понятие «кадровый потенциал» изучается в научной литературе относительно недавно. Чаще его рассматривают в рамках производственной сферы, предприятий, организаций. Для изучения в контексте экономической социологии данное понятие представляет особый интерес. К сожалению, его исследование встречается в единичных работах: С. Андреева, Р.Капелюшников, А. Омарова, О. Роя, В. Шаховой и др. Понятия «трудоустройство», «трудоустройство», «персонал» отражаются в работах Б. Генкина, В. Дятлова, В. Кабакова, А. Котляра, Ю. Одегова, С. Струмилина, Н.Шаталовой.

В основу изучения понятий «рынок», «рынок труда», «региональный рынок труда» легли труды социальных мыслителей и экономистов Аристотеля, П. Бурдьё, Р. Дорнбуша, Г. Зиммеля, Ф. Котлера, К. Маркса, А. Маршалла, Т.Парсонса, Платона, А. Сен-Симона, А. Смита, С. Фишера, Ш. Фурье, Ф.Хайека, Р. Шмалензи и др. Как социально-экономическая категория понятие «рынок» представлено в работах Л. Абалкина, А. Булатова, А. Ермишина, В.Зарубина, Г. Зиминова, И. Золина, Н. Зоткина, В. Камаева, А. Кашепова, С.Михневой, И. Савина, В. Радаева, Ж. Тощенко, В. Тумалева, В. Ядова и др. Изучение региона, анализ его признаков, определение критериев его оценки, функционирование и своеобразие рынка нашли отражение в трудах В.Беклемешева, Я. Васильева, С. Голунова, Л. Задорожной, Н. Зубаревича, Г.Корепанова, А. Новоселова, О. Сгибневой, О. Сергеевой, П. Чукреева. Социально-экономические проблемы взаимодействия рынков труда и образовательных услуг рассмотрены в работах Г. Винстона, Т. Заславской, Г.Зборовского, А. Котляра, М. Красильниковой, Э. Ливни, Л.Полищук, Н.Сорокина, Е. Строгеевой, С. Филоновича, К. Фурсова, Г.Чередниченко, С.Шишкина и др.

Задачи и функции системы образования были раскрыты в трудах Дж.Дьюи и др. Проблемы состояния современного образования отразились в исследованиях Е. Добренковой, Г. Зборовского, М. Красильниковой, М.Ниязовой, Н. Панковой, А. Панкрухина, С. Фуллер и др. Проблемы реформы высшего образования, ее влияние на социальные группы, изменения в деятельности вузов и их взаимоотношений с потребителями изучаются

С.Барабановым, Ф. Зиятдиновой, Н. Кликуновым, Д. Константиновским, С.Прокопенко, Е. Сабуровым и др.

Изучению вопроса формирования кадрового потенциала с позиции оценки качества образования и других критериев посвящены работы М.Воскобойниковой, О. Крухмалевой, Н. Литвиновой, П. Малышевой, С.Мамонтова, В. Марковой, А. Попова, М. Потеева, Т. Старостиной, В.Шереметовой и др. Механизмы взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда, диверсификация их отношений, условия сотрудничества работодателей и ожидания выпускников подробно рассмотрены в исследованиях В. Гимпельсона, Л. Ниязовой, Ю. Савенковой, А. Советкиной, Т. Ясоновой.

Предоставленное государством право образовательным учреждениям оказывать платные услуги, видоизменило взаимоотношения учебного заведения с внешней средой. Особенности его деятельности, взаимодействие с абитуриентом и работодателем рассмотрены в работах О. Баталова, Л.Бойко, С. Жилкина, А. Осипова, Т. Половова, О. Лышовой, Т.Старовойтовой, Ф. Шереги. Значительный вклад в изучение социально-экономических проблем и процессов кадрового потенциала региона внесли труды екатеринбургских (А. Меренков, Е. Грунт, Н.Шаталова и др.) и саратовских ученых (О. Голуб, З. Дыльнова, В. Зубков, О. Красильников, Е.Немерюк, С. Ситникова, Т. Трубицына, Т. Черевичко): однако, как показал анализ, рынок труда и рынок образовательных услуг изначально изучаются отдельно друг от друга, что затрудняет понимание современного процесса их интеграции. Поэтому, несмотря на значительное количество трудов, интегрированность этих рынков является актуальной проблематикой.

Цель исследования – разработать типологию индикаторов социально-экономического мониторинга формирования и реализации кадрового потенциала региона.

Задачи исследования:

- определить особенности социологического изучения кадрового потенциала в контексте рыночно-трудовых отношений;
- выявить социально-экономические условия формирования кадрового потенциала через призму проблем и противоречий его реализации;
- предложить социологическую интерпретацию понятия «образовательная услуга» в социально-экономическом контексте;
- разработать социально-экономические индикаторы социологического мониторинга формирования и реализации регионального кадрового потенциала и их типологию;
- обосновать индикаторы оценки степени интеграции рынков труда и образовательных услуг в контексте формирования кадрового потенциала региона.

Объектом исследования является кадровый потенциал региона в условиях рыночных отношений.

Предметом исследования выступают социально-экономические индикаторы мониторинга регионального кадрового потенциала.

Теоретико-методологической основой исследования является деятельностный подход, который представляет собой результат синтеза различных подходов и составляет основу для разработки индикаторов мониторинга социально-экономических проблем. В этом автор опирался на исследования М. Вебера, Г. Винстона, Э. Дюркгейма, Дж. Дьюи, А. Егоршина, В. Радаева, В. Ядова и др.

Особое влияние на разработку индикаторов мониторинга формирования кадрового потенциала оказали работы М. Альгиной, М. Воскобойниковой, Р. Капелюшниковой, М. Красильниковой и др. Важную роль в типологическом анализе сыграли исследования А. Аكوпова. Труды В. Волкова, А. Грудзинского, С. Жилкина, О. Лышовой и др. обозначили условия формирования процесса интеграции, предложив свою интерпретацию разрешения данной проблемы. В диссертационной работе были использованы типологический, статистический, сравнительный методы, метод структурного анализа, общенаучный метод анализа и синтеза, метод анализа документов, анкетный опрос.

Эмпирическую базу диссертационного исследования составляют результаты социологических исследований, проведенных рядом социологических центров, в том числе ФОМ («Положение дел в российских регионах» 2006 г., «Состояние экономики в субъектах РФ» 2010 г.), ВЦИОМ (Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены 2009–2010 г. г.), официальные материалы Роскомстата, Самарастата за 2009–2011 г. г., а также результаты авторских исследований:

- «Мониторинг оценки состояния рынка труда с точки зрения работодателей», проведенного в октябре 2009 года методом анкетирования по целевой выборке. N= 448 респондентов (сотрудников кадровых служб и руководителей городских предприятий – работодателей);
- «Оценка выпускниками ТГУ качества обучения», проведенного в ноябре 2009 года методом анкетирования по целевой выборке. N= 565 респондентов (выпускников ТГУ);
- «Выявление удовлетворенности выпускников ТГУ», проведенного в апреле 2009 г. совместно с Центром социальных технологий ТГУ методом анкетирования по целевой выборке. N= 197 респондентов (выпускников ТГУ);
- «Перспективы развития рынка труда города Тольятти», проведенного в ноябре 2010 г. (с участием автора) по целевой выборке методом экспертного анкетирования. N= 473 эксперта (руководители высшего звена и служащие 21 предприятия г.о. Тольятти, руководители и служащие 31 кадрового предприятия, а также службы занятости и бизнес-инкубаторы).

В ходе анализа применялись программа детерманализа (ДА-система), графический и табличный методы статистической обработки данных.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

– дана авторская интерпретация понятия «кадровый потенциал» в контексте социально-экономических проблем формирования и реализации в региональном секторе;

– уточнено понятие «образовательная услуга» через диадку социально-экономических и социокультурных компонентов формирования кадрового потенциала;

– выявлено противоречие в характере формирования и реализации кадрового потенциала региона, проявляющееся в двойственной специфике роли работодателя;

– сформирована типология социально – экономических индикаторов мониторинга формирования и реализации кадрового потенциала в регионе;

– разработаны индикаторы социологической диагностики степени интеграции рынков образовательных услуг и труда в контексте регионального кадрового потенциала рабочей силы.

Положения, выносимые на защиту:

1. В авторской трактовке кадровый потенциал выступает как общая (количественная и качественная) социально-экономическая характеристика самоорганизующейся профессиональной совокупности работников, один из видов социально-экономических ресурсов, связанный с выполнением определенных функций и достижением целей, когда реализуются потенциальные возможности и профессиональные навыки. В регионе он отличается усилением направленности формирования на непроизводственные сферы, узкой специализацией, повышенной профессионально-трудовой мобильностью. Проблемный характер дисбаланса формирования, воспроизводства, ограничения возможности функционирования влечет за собой неравномерность и непропорциональность реализации регионального кадрового потенциала.

2. Под образовательной услугой в современных российских условиях понимается совокупность познавательных, воспитательных и практико-ориентированных процессов профессиональной деятельности учебных заведений, основанных на социально-экономической и социокультурной эффективности и направленных на формирование личностных и профессионально-трудовых, квалификационных качеств кадрового потенциала. К ее социально-экономическим компонентам можно отнести востребованность и доступность образования (особенно высшего) для реальных и потенциальных субъектов рынка труда, качество платного профессионального обучения, коммерциализацию вузовской деятельности, усиление конкуренции среди основных субъектов формирования кадрового потенциала высшего уровня – вузов, степень их обеспеченности материально-финансовыми ресурсами. Социокультурные компоненты – это передача традиций, духовных ценностей, общепринятых социальных норм, расширение коммуникативного пространства, в том числе за счет рекламы, формирование социально-профессиональной компетентности специалистов, установок на творчество, новаторство, поиск нестандартных решений.

3. Реализация кадрового потенциала обусловлена объективными потребностями социума и оценивается через индикаторы востребованности, оплачиваемости отдельных профессий, конкретных специалистов со стороны работодателей. Рынок образовательных услуг отличается субъективным характером, который проявляется через индикаторы престижности профессий, свободы выбора специальности, форм обучения, мотивации, ожиданий и притязаний потребителей, способов воздействия рекламы. Это противоречие в процессе формирования и реализации кадрового потенциала особенно проявляется в специфике деятельности работодателей, которые одновременно выступают субъектами обоих рынков, являются важнейшим стимулятором их интеграции, участвуя, таким образом, как в формировании, так и реализации адекватного кадрового потенциала региона.

4. Анализ и обобщение эмпирических данных позволили выявить три группы социально-экономических индикаторов социологической диагностики формирования и реализации кадрового потенциала. К первой группе типформирующих признаков отнесены формы собственности (частные, муниципальные, государственные), цели и задачи, соотношение стратегий и тактик высших учебных заведений на рынке образовательных услуг и работодателей на рынке труда. Во второй группе средообразующих признаков выделены территориальные, инфраструктурные, вторичные критерии оценки. К третьей группе относятся субъективные индикаторы престижности профессии, специальности, вуза, предприятия. Это позволяет четко представить степень интегрированности или противоречивости роли региональных рынков труда и образовательных услуг в формировании и реализации оптимального кадрового потенциала региона.

5. Предложены социально-экономические индикаторы степени интегрированности рынков труда и образовательных услуг: востребованность выпускников вуза на рынке труда, возможности и сроки трудоустройства, компетентность работодателя, профессиональная пригодность молодого специалиста, его опыт практической работы. Их учет позволяет разработать наиболее эффективные формы и пути формирования и реализации регионального кадрового потенциала.

Теоретическая и практическая значимость работы обусловлена тем, что предложенная типология социально-экономических индикаторов социологической диагностики формирования и реализации кадрового потенциала демонстрирует необходимость проведения регулярных мониторингов в регионах, на основе которых возможно осуществлять контроль и корректировку степени интеграции рынков труда и образовательных услуг.

Практическая значимость работы состоит в том, что предложенные автором индикаторы социологической диагностики могут быть использованы в качестве показателей разработки эффективных форм сотрудничества в виде партнерства между работодателями и вузами, в разработке и реализации региональных социальных программ, в деятельности служб занятости и трудоустройства, что будет способствовать

реализации кадрового потенциала и социально-экономическому развитию регионов. Результаты исследования могут быть использованы в процессе преподавания таких учебных дисциплин, как «Социология труда», «Социология управления», «Социология регионов», «Социология образования», «Социология молодежи», «Рекламоведение», «Методология и методика социологических исследований» и других учебных тематических спецкурсов в вузах.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационного исследования были изложены на Форуме–2009 «Молодежная политика в России: проблемы, идеи, решения» (Тольятти, 2009 г.), Международной научной конференции «Стратегическое планирование развития городов России» (Тольятти, 2010 г.), Региональной межвузовской научно-практической конференции «Актуальные вопросы науки и практики» (Тольятти, 2011 г.), Всероссийской научно – практической конференции «Россия и регионы в ракурсе инновационной модернизации» (Саратов, 2011 г.). Апробация результатов исследования осуществлялась в рамках лекционных курсов «Социология журналистики», «Социология труда», «Деловая пресса» Гуманитарного института Тольяттинского государственного университета. Теоретические положения, методические подходы, основные выводы, практические результаты, предложения и рекомендации, содержащиеся в диссертации, обсуждались на заседаниях кафедры прикладной социологии социологического факультета Саратовского государственного университета имени Н. Г. Чернышевского.

Теоретические положения и выводы диссертации нашли отражение в 10 научных публикациях, из которых 2 – в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ.

Диссертация обсуждена и рекомендована к защите кафедрой прикладной социологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского.

Структура работы: диссертация состоит из введения, трех глав, каждая из которых включает 2 параграфа, заключения, списка использованной литературы и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается степень ее разработанности, определяются цель, задачи, объект и предмет, методологическая основа и теоретические источники, научная новизна исследования, формулируются положения, выносимые на защиту, выявляется теоретическая и практическая значимость исследования.

В первой главе «Особенности социологического изучения регионального кадрового потенциала» анализируются основные методологические подходы к изучению понятия «кадровый потенциал» в ракурсе новых социально-экономических условий.

В первом параграфе «Комплексный характер кадрового потенциала в контексте рыночно-трудовых отношений» изучаются понятия «личностный потенциал», «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «персонал», «кадровый потенциал» и др.

«Кадровый потенциал» подразумевает различные аспекты изучения: с одной стороны, экономические, которые чаще демонстрируются через его связь с менеджментом, персоналом организации, управлением деятельностью организации, с другой – социально-экономические, в рамках которых рассматривается связь понятия с трудовыми ресурсами, трудовым потенциалом, потенциалом предприятий, потребностями работодателя и рынком труда и т.д.

Проведенный сравнительный анализ показал, что трудовые ресурсы определяются количественным показателем работников с физическими данными в определенной сфере деятельности. Трудовой потенциал рассматривается на уровне отдельной личности, он отличается субъективностью. Персонал включает в себя ограниченный состав работников в пределах одной организации или предприятия. В отличие от перечисленных составляющих термин «кадровый потенциал» имеет более широкое значение и обладает комплексностью, которая включает в себя весь понятийный ряд. Его особенностью является количественная и качественная характеристика, позволяющая разработать индикаторы мониторинга для контроля и последующей корректировки формирования. На каждом этапе подготовки обучения необходимо проводить стандартизацию диагностики кадрового потенциала, которая должна сопровождаться собственной оценкой той организации, где индивид приобретает профессиональные навыки, знания и квалификацию.

Формирование кадрового потенциала происходит по последовательной цепочке, где на каждом этапе оцениваются умения, знания, достижения и профессиональная квалификация, что в совокупности диагностических показателей позволяет оценить возможности разных категорий работников. Все перечисленные составляющие должны учитываться при мониторинговой оценке кадрового потенциала.

Сложный характер понятия кадрового потенциала обуславливает необходимость его комплексного рассмотрения со стороны рыночных отношений в контексте экономических, социокультурных параметров. Изучение научной литературы по проблемам формирования кадрового потенциала в региональном аспекте показало, что процесс его формирования и реализации должен анализироваться в контексте рыночно-трудовых региональных отношений.

Общая направленность налаживания социально-экономических отношений в рыночных условиях диктует необходимость подробного изучения, осмысления условий развития рынка и взаимодействия его субъектов. Противоречивость точек зрения в науке подчеркивает важность проведения комплексного анализа в трактовке определения. На основе его предлагается авторская социологическая интерпретация рынка, которая

конкретизирует цели, функции участников и результат его деятельности в аспекте социологической науки.

Во втором параграфе «Региональный кадровый потенциал как объект социологического анализа» проводится сравнительный анализ теоретических и практических подходов к изучению кадрового потенциала, рассматривается его региональная специфика и доказывается, что возникающие проблемы формирования и реализации кадрового потенциала актуализируют необходимость его постоянного социально-экономического мониторинга. Это позволяет оценить современное состояние рынка труда, включая стихийное перераспределение рабочей силы, растущую безработицу, с одной стороны, и насыщение неквалифицированными кадрами – с другой. Региональный кадровый потенциал характеризуется несформированностью отношений работодателей и вузов, чрезмерной поливариантностью предложений молодых специалистов и их невостребованностью работодателями.

Один из важных аспектов, который необходимо учитывать, – развитие региона. Концентрация комплексов рабочих мест в пределах отдельных организаций или предприятий, их месторасположение в определенных населенных пунктах выполняют важную роль в реализации регионального кадрового потенциала. Каждый регион отличается присущей ему спецификой, обусловленной его «экономической обособленностью». Он характеризуется территориально ограниченным пространством и природно-климатическими, социокультурными и экономическими признаками, которые в совокупности представляют собой вполне экономически самостоятельную устойчивую область. Происходящие в регионе процессы формируют его экономический потенциал, следовательно, кадровый потенциал является его составляющим. Поэтому анализ состояния региона через различные векторы деятельности может быть направляющим в реализации его общего потенциала.

Самарская область интересна тем, что в ее состав входит моногород Тольятти (на данный момент он объявлен свободной экономической зоной) с градообразующим предприятием «АВТОВАЗ». Его деятельность имеет федеральное значение, а следовательно, оказывает влияние на рынок труда как самого города, так и области. Происходящие в нем изменения отражаются на формировании и реализации кадрового потенциала региона. По данным Самарстата, на 1 января 2010 г. количество жителей г.о. Тольятти составляло 721752 человека, число работающих на «АВТОВАЗе», по данным «Годового отчета ОАО «АВТОВАЗ» за 2010 г.», – 75447 человек (в 2008 г. 104209 человек). Иными словами, данное предприятие выступало как градообразующее ядро кадрового потенциала. При этом численность принятых молодых работников в возрасте до 30 лет в 2008 г. составила примерно 9040 человек, в 2009 г. – 840, а в 2010 г. – ни одного человека. Таким образом, данные демонстрируют ежегодный спад общего количества работников завода и практическое отсутствие реализации кадрового потенциала молодежи в последние годы. В рамках рыночно-трудовых

отношений города идет процесс перераспределения кадрового потенциала в другие отрасли экономики. Несомненно, такие проблемы влекут за собой формирование и развитие новых организаций и отраслей, способных предоставить рабочие места, что приводит к изменению всех функциональных социально-экономических характеристик регионального пространства.

Новые организационные группы предприятий, информационные технологии и расширение информационного, рекламного пространства, требования работодателей к специфике практических навыков изменили рынок труда и мнение работодателей в отношении квалификации специалистов. Кадровая политика стала более гибкой, что приводит к ложному представлению выпускников о подвижности рынка труда и обманывает их ожидания. Неустойчивость требований, постоянная трансформация рынка труда и консерватизм вузов приводят к противоречиям, которые замедляют его стабилизацию. Это вызывает необходимость мер, способных оптимизировать формы сотрудничества. Для их оптимизации, как показали авторские наблюдения, проводится независимая профессиональная оценка пригодности и соответствия квалификации молодых специалистов со стороны работодателей, создаются попечительские советы работодателей, некоторые базовые кафедры вузов сотрудничают в совместных инновационных проектах с предприятиями, многие факультеты вузов заключают договоры на предмет подготовки тех специалистов, в выпуске которых заинтересованы предприятия. Препятствием в налаживании постоянного контакта является дезинтеграция рынков труда и образовательных услуг. Постоянный общий мониторинг социально-экономических проблем будет способствовать объединению усилий в формировании и реализации кадрового потенциала обоих рынков.

Во второй главе «Рынок образовательных услуг как фактор формирования кадрового потенциала региона (на примере г.о. Тольятти)» автор уточняет, что формирование и реализация кадрового потенциала зависит от всех образовательных структур, но особенно от высшего профессионального образования. Траектория всего кадрового потенциала выявляется в формировании степени интеграции рынков труда и образовательных услуг. Важно определить, какие процессы включает в себя образовательная услуга, какие ее составляющие являются образующими элементами, которые отражаются при выборе той или иной специальности у абитуриента.

В первом параграфе «Социально - экономические и социокультурные компоненты формирования кадрового потенциала» анализируются условия, которые оказывают влияние на выпускника как молодого специалиста. Они выполняют роль вектора, ориентирующего его в профессиональной подготовке и квалификации, которые будут способствовать его востребованности как специалиста у работодателя.

К социально-экономическим компонентам относятся, первый – востребованность и доступность образовательных услуг (особенно высшего

образования) для реальных и потенциальных субъектов рынка труда, его влияние на формирование образовательной услуги и рынка образовательных услуг значительно, поскольку доступность породила количество предложений вузов, а востребованность отразила дезориентацию будущих специалистов в их знаниях рынка труда. Второй компонент – качество платного профессионального обучения – вызывает много проблем на практике и множество спорных точек зрения в науке. Это касается не только деятельности коммерческих вузов, но и государственных, поскольку кроме государственных стандартов оценки деятельности, существует только субъективная оценка учебных заведений в виде диплома и оценка самого выпускника, которая также является субъективной. Но ни сам вуз, ни молодой специалист не проводят анализа оценки качества подготовки, уровня квалификации выпускника с позиции работодателя.

Таким образом, формирование кадрового потенциала происходит бесконтрольно, стихийно, что провоцирует обратный результат – дезинтеграцию рынков труда и образовательных услуг. Третий компонент – коммерциализация вузовской деятельности. Его анализ выявил причину переполненности рынка труда неквалифицированными специалистами. Четвертый – конкуренция между высшими учебными заведениями заставляет их расширять свой спектр деятельности, открывать новые специальности, проводить различные образовательные мероприятия, которые способствуют повышению уровня знаний, личностных интересов как потенциальных абитуриентов, так и студентов, использовать различные виды рекламы, анализировать эффективность ее воздействия на потребителя, искать новые формы информирования вузов о своей деятельности.

Эти условия можно отнести к положительному аспекту. Однако негативное влияние сказывается в том, что коммерческие вузы, как правило, открывают «модные» специальности, на которые есть спрос у абитуриента, но отсутствует запрос на рынке труда, следовательно, он переполняется невостребованными специалистами, которым требуется переподготовка. Пятый компонент – это обеспечение ресурсами деятельности вузов, что повышает конкуренцию среди основных субъектов формирования кадрового потенциала высшего уровня – вузов. Шестой компонент – их обеспеченность материально-финансовыми ресурсами, следовательно, он взаимосвязан со всеми вышеуказанными компонентами, поскольку определяет возможности деятельности учебного учреждения. Каждый из этих компонентов формировался во взаимосвязи в ходе модернизации деятельности вузов. К социокультурным компонентам автор относит передачу традиций, ценностей, общепринятых социальных норм, расширение коммуникативного пространства, в том числе и за счет рекламы, формирование коммуникативной компетентности специалистов и установок на творчество, новаторство, поиск нестандартных решений.

Несогласованность этих двух компонентов ведет к изменению количества непрофильных и к снижению уровня компетентно востребованных специалистов, что может тормозить процесс внедрения

инновационных технологий, происходящих в ходе формирования кадрового потенциала. Социокультурная недооценка экономических аспектов формирования кадрового потенциала провоцирует неадекватное поведение специалистов в экономической сфере. Проведение социологических мониторингов различных форм взаимодействия учреждений и работодателей, разработка общих критериев оценок квалификации выпускающихся специалистов и установленные государственные стандарты позволяют оптимизировать соотношение экономических и социокультурных компонентов и формируют новую систему подготовки специалистов.

Во втором параграфе «Специфика потребителей образовательной услуги» дается анализ особенностей образовательной услуги, который выявил ее субъективный характер, продемонстрировал зависимость от внутренних и внешних факторов и способность модифицироваться. Ее субъективные характеристики фиксируются через особенности восприятия услуги с позиции потребителя – абитуриента; динамику эмоциональных и интеллектуальных оценок и вклад профессорско-преподавательского состава в воспроизводство качества услуги; неоднозначность оценки качества достижения результата со стороны вуза, потребителя, рынка труда; ограниченность и кумулятивность использования результатов; взаимосвязь со стратификационными установками абитуриентов; компетентностные требования работодателя к будущему специалисту. Это предопределяет субъективный характер рынка образовательных услуг.

С другой стороны, проведенный анализ влияния образовательной услуги на рынок труда с позиции работодателя позволил охарактеризовать двойственную природу последнего как субъекта рынка труда и потребителя образовательной услуги. Являясь одновременно участником двух рынков, работодатель влияет на формирование и реализацию кадрового потенциала в регионе (таблицы 1,2).

Таблица 1

Динамика оценки престижа диплома ТГУ работодателями,
% к опрошенным по годам

Оценка престижа	Год	
	2004	2009
Очень высок	10	42
Достаточно высок	63	53
Не очень высок	24	5
Отсутствует	3	-
Итого	100	100

Таблица 2

Структура экспертной положительной оценки работодателями качества профессиональной подготовки в ТГУ, % к опрошенным¹

Теоретическая подготовка	55
Информационные технологии	47
Общительность	35
Общегуманитарная	27
Практическая	23
Финансовая грамотность	19
Аналитические способности	17
Маркетинг	11
Правовая культура	8

Однако реализация потенциально значимых возможностей работодателя по интеграции этих рынков ограничивается рядом моментов. Во-первых, этому способствует стихийный характер формирования запросов

¹ Так как в ходе опроса работодатели давали более одного ответа, сумма не сводима к 100%

со стороны работодателей. Во-вторых, этому мешает зависимость работодателя от состояния и развития собственного производства. В-третьих, до сих пор рынок труда испытывает влияние инерции плановой экономики, особенно демонстрируя свою пассивность во взаимоотношениях с вузами, например, отказавшись в большинстве случаев от целевой подготовки специалистов. В-четвертых, рынок труда в лице работодателя выдвигает свои собственные требования, не ориентируясь на условия подготовки молодых специалистов в вузах. В-пятых, работодатели с удовольствием нанимают молодую дешевую рабочую силу в лице студентов, как правило, не по специальности, дезориентируя их в ситуации реальной потребности квалифицированных кадров и разрушая кадровый потенциал региона.

Таким образом, отношение работодателя к реализации кадрового потенциала демонстрирует, что на данный момент рынки труда и образовательных услуг существуют независимо друг от друга. Для решения данной проблемы с целью улучшения процесса взаимодействия необходимо разработать типологию индикаторов, по которым может постоянно проводиться региональный мониторинг по отслеживанию социально-экономических проблем формирования и реализации кадрового потенциала.

В третьей главе «Социально-экономические индикаторы мониторинга интеграции рынков труда и образовательных услуг» автор на основе опыта изучения процесса формирования кадрового потенциала через призму рынка образовательных услуг уточняет социально-экономические проблемы, вызванные недостатками и противоречиями интеграции рынков труда и образовательных услуг и разрабатывает типологию индикаторов социологического мониторинга формирования и реализации кадрового потенциала.

В первом параграфе «Типология индикаторов рынка образовательных услуг и его противоречия» анализ рынка образовательных услуг показал, что внутренние факторы, характерные для субъектов данного рынка, содержат: увеличение количества учебных заведений высшего профессионального образования, которое демонстрирует невосполняемость рабочей силой рынка труда; рынок образовательных услуг, проявляя социальную мобильность в выпуске молодых специалистов с новыми специальностями, не учитывает консервативность рынка труда. Между тем система непрерывного и дополнительного образования, переподготовки специалистов развита недостаточно и не всегда соответствует потребностям работодателей. Отсутствие регулярного мониторинга вузов по трудоустройству выпускников, их ориентация преимущественно на платное обучение, которое расширяет границы доступности образования, провоцируют усиление дисбаланса формирования и реализации кадрового потенциала.

Дисбаланс проявляется в противоречиях рынков труда и образовательных услуг: между спросом работодателя и его возможностью обеспечить рабочими местами выпускников, между предложением молодых кадров в качестве рабочей силы и возможностью трудоустройства; в нестабильности и кардинальных изменениях структуры рынка труда,

которые заранее лишают перспективных рабочих мест будущих молодых специалистов. Увеличение количества учебных заведений в условиях кризисной демографической ситуации, которая характеризуется уменьшением потребителей образовательных услуг, провоцирует повышение собственной активности за счет набора на престижные специальности без учета их востребованности на рынке труда. Это в свою очередь усиливает напряженность в реализации кадрового потенциала, который в данной ситуации нуждается в переподготовке для повышения своей востребованности на рынке труда. Увеличиваются лагуны не заполняемых рабочих мест, таким образом, усиливается противоречие социальной мобильности рынка образовательных услуг и готовности регионального рынка труда перестроиться на процесс интеграции. Иными словами, рынок труда на данный момент не готов сам по себе выступать эффективным инструментом реализации кадрового потенциала. Для решения обозначенных проблем необходимо проводить постоянные мониторинги.

Типология социально-экономических индикаторов социологического мониторинга формируется по следующим параметрам: 1. критерии оценки, по которым соотносятся деятельность рынка образовательных услуг и деятельность рынка труда в регионе; 2. группы индикаторов рынка образовательных услуг; 3. группа индикаторов рынка труда. В качестве критериев оценки автор выдвигает типформирующие признаки, в состав которых входят: 1) форма собственности (государственная, негосударственная и др.); 2) цель и задачи; 3) соотношение стратегии и тактики, что определяет направление деятельности. Наряду с этим выделяются средообразующие признаки: 4) территориальная граница (характеризует месторасположение региона, его возможности транспортного сообщения, отдаленность или приближенность к центральной части России), природные ресурсы (в соотношении с направлениями регионального развития позволяют прогнозировать отток кадрового потенциала в соседние регионы, ориентироваться в предлагаемых и востребованных специальностях с учетом потребностей региона); 5) качество квалификационной подготовки (для вузов – это индикаторы качества и условий образования, для рынка труда – это требования к профессиональной подготовке, уровень заработной платы, условия труда, возможности профессионального роста работников, стимулы и мотивации их труда); 6) уровень развития инфраструктуры региона (насыщенность информационного пространства, наличие центров культуры, соотношение предприятий, направление, сферы их деятельности, их ориентиры на местное население, характер рекламной кампании вузов, их сотрудничество со СМИ, с культурно-образовательными центрами, налаживание деловых партнерских отношений вузов с руководством предприятий и организаций и т.д.). И последний – субъективный признак: для высших учебных заведений он обозначает престиж специальностей, авторитет вуза, а для работодателей – престиж профессии, высокую оплату труда и т.п.

Во втором параграфе «Интеграция рынков труда и образовательных услуг региона» автор предлагает разработанные им индикаторы социологической диагностики степени интегрированности рынков труда и образовательных услуг. Наиболее эффективными формами сотрудничества являются: ограничения деятельности и повышение контроля за филиалами федеральных вузов в регионе, усиление канала взаимодействия вузов и работодателей, интеграция последних в вузовские структуры, усиление роли социальной рекламы в пропаганде наиболее востребованных на рынке труда профессий, реструктуризация вузов (вплоть до придания им градообразующих миссий), гуманизация и диверсификация рынка образовательных услуг, повышение требований работодателя к спектру образовательных услуг в сочетании с расширением условий первичной адаптации молодых специалистов, усиление уровня правовых и экономических знаний вузовских выпускников. Преодолению стихийных противоречий в формировании и реализации кадрового потенциала в регионе может способствовать расширение деятельности организационных форм, таких как создание городских структур экспертизы качества профессионального образования с участием представителей вузов, работодателей и городской общественности, экспериментальных практических площадок и специально ориентированных лабораторий на базе предприятий региона с предоставлением им финансовых льгот, увеличение количества учреждений дополнительного профессионального образования и курсов переквалификации на совместной базе вузов и предприятий, расширение практик заключения договоров предприятий и вузов на целевую подготовку специалистов, создание центров вторичной занятости студентов по их будущей специальности на базе факультетов вузов, центров по обучению выпускников навыкам самопрезентации, планирования карьеры, экономико-правовой самозащиты.

В заключении автор формулирует выводы и практические рекомендации по результатам исследования.

В приложении представлены результаты авторских исследований, таблицы, графики.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях автора:

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ:

1. *Щербакова О. Ю.* Конкурентоспособность вуза как необходимый фактор его развития в современных условиях в России / О. Ю. Щербакова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2011. Вып.2 (16). С.193– 197, (0,5 п.л.)

2. *Щербакова О. Ю.* Типология индикаторов структуры рынка образовательных услуг / О. Ю. Щербакова // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. Серия «Гуманитарные науки и образование». Тольятти : Изд-во ВУиТ, 2011. Вып.8. С.215–219, (0,8 п.л.)

Публикации в других изданиях:

3. *Щербакова О. Ю.* Анкета как форма диалога с читателем / О.Ю.Щербакова // Журналистика в 1996 г.: Средства массовой информации в постсоветском обществе. Тезисы научно-практической конференции. М., 1997. Ч. 4. С. 55–56, (0,1 п.л.)
4. *Щербакова О. Ю.* Реклама в интернет-СМИ / О. Ю. Щербакова // Журналистика электронных сетей : сб. науч. работ / под ред. проф. А.И.Акопова. Воронеж, 2008. С.210–222, (0,8 п.л.)
5. *Щербакова О. Ю.* Текст интернет-рекламы как средство коммуникации / О. Ю. Щербакова // Текст: теория и методика в контексте вузовского образования. Тольятти, 2008. Т. 2. С.194–197, (0,2 п.л.)
6. *Щербакова О. Ю.* Рынок образовательных услуг: механизмы воздействия на потребителя / О. Ю. Щербакова // Реклама и масс-медиа: информационные технологии и социальные стратегии: межвуз. сб. науч. ст.: К 80-летию СГТУ. – Саратов : ИЦ «Наука», 2010. С. 9–17, (0,5 п.л.)
7. *Щербакова О. Ю.* Особенности развития города и его влияние на рынок труда (на примере г.о.Тольятти) / О. Ю. Щербакова // Некоторые проблемы социально-политического развития современного российского общества : сб. науч. тр. / под ред. Г. В. Дыльнова. Саратов : Изд-во Саратов. ун -та, 2010. Вып.17. С.132–135, (0,2 п.л.)
8. *Щербакова О. Ю.* Причины неэффективного взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда как основной фактор роста безработицы среди молодежи / О. Ю. Щербакова // Современное российское общество: традиции и инновации : сб. науч. тр. / под ред. Г. В. Дыльнова. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2010. Вып.2. С.109–115, (0,4 п.л.)
9. *Щербакова О. Ю.* Особенности регионального рынка труда, его взаимодействие с рынком образовательных услуг / О. Ю. Щербакова // Российское общество в зеркале социологии (взгляд молодых ученых): сб. науч. тр. / под ред. Г. В. Дыльнова. Саратов: Изд-во «Наука», 2010. Вып.10. С. 129–132, (0,2 п.л.)
10. *Щербакова О. Ю.* Проблемы взаимодействия образовательной услуги вузов и ее потребителей / О. Ю. Щербакова // Всероссийская научно-практическая конференция «Социально-экономическое развитие регионов России» : сб. материалов конференции. М., 2011. С. 390–400, (0,6 п.л.)

Щербакова Ольга Юрьевна

**Типология социально - экономических индикаторов
мониторинга кадрового потенциала региона**

Автореферат

Ответственный за выпуск – кандидат социологических наук,
доцент Т. Н. Кошелева

Подписано в печать 12.01.2012
Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Печать трафаретная.
Объем 1 п.л. Тираж 100 экз. Заказ №

Издательство