

УДК 331.5

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ СОВРЕМЕННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ВЫСОКОГО КАЧЕСТВА

Л. П. Арзамасцева, О. А. Колесникова, Ю. В. Хицкова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 6 июня 2018 г.

Аннотация: в статье рассматриваются проблемы формирования новой рабочей силы в целях преодоления диспропорций на рынке труда и обеспечения инновационной экономики региона высококвалифицированной рабочей силой, предлагаются меры по повышению качества профессиональной подготовки рабочей силы.

Ключевые слова: инновационная экономика, рынок труда, качество рабочей силы, профессиональное образование, подготовка специалистов, рынок образовательных услуг.

Abstract: the article deals with the problems of formation of a new labor force in order to overcome imbalances in the labor market and ensure the innovative economy of the region with a highly skilled labor force, suggests measures to improve the quality of vocational training of the labor force.

Key words: innovative economy, labor market, quality of labour force, vocational education, training, educational services market.

Современный этап развития экономики и общественной жизни, отличающийся лавинообразным нарастанием и усложнением информации, поступающей индивиду и необходимой для принятия любых решений, формирует качественно новые требования не только к личности, но и к образовательной среде, и в первую очередь, к профессиональному образованию. В условиях быстрых темпов устаревания знаний, социальных и производственных технологий, а значит, и постоянно обновляющихся требований рынка труда к личности современного работника, особая ответственность падает на региональную систему профессионального образования, которая призвана максимально оперативно реагировать на изменение спроса, базируясь на принципах доступности, открытости, гибкости и непрерывности. Профессиональная подготовка качественно новой, конкурентоспособной, разносторонне образованной, квалифицированной, гибкой, мобильной, мотивированной, инновационной, творчески активной и профпригодной рабочей силы является одной из важнейших стратегических задач не только системы образования, но и общества в целом.

В мировой экономике наблюдается активный переход на инновационный путь развития, с которым не может не считаться ни одна страна. Это относится и к России, потенциал инновационной трансформации социально-экономической системы которой нужно реализовать в наиболее короткие сроки, найти способ его увеличения за счет использования дополнительных возможностей. В противном случае она в силу самых разных обстоятельств, в числе которых устойчивое снижение конкурентоспособности отечественной продукции, технологическое отставание, а также привлекательность территории, может утратить экономическую, оборонную безопасность, возможность сохранения экономических, политических свобод. Поэтому осуществление инновационного «рывка» объективно спрессовано во времени и требует всестороннего комплексного решения, активных, слаженных действий всего общества. Общественный прогресс, повышение эффективности экономики, улучшение качества продукции и услуг немислимы без достаточно высокого уровня профессиональной образованности специалистов во всех отраслях народного хозяйства [1]. В настоящее время кадровая ситуация характеризуется недостатком (нехваткой) квалифицированных специалистов и их нерациональным использованием, несоответствием

качества знаний задачам нынешнего этапа инновационного развития экономики.

На протяжении многих лет политика в области обеспечения экономики кадрами основывалась на принципах опережающего увеличения доли специалистов с высшим образованием в общей численности работников без ориентации на текущие и перспективные потребности общественного производства. Такой подход привел к явному несоответствию профессионально-квалификационной структуры подготавливаемых работников тенденциям и потребностям, характерным для стран с развитой рыночной экономикой. И сегодня современная система профессионального образования России выпускает дипломированных специалистов в избыточном количестве и зачастую в сферах, где в них нет необходимости. Массовый характер среди студентов приобретает и такое явление, как падение интереса к получению знаний. Одной из причин является то, что качество обучения не влияет напрямую на трудоустройство.

Необходимо отметить, что решение проблем обеспечения потребности экономики в кадрах невозможно без формирования образовательных потребностей личности. Практика показывает, что многие абитуриенты ориентируются на престижность, а не на востребованность выбираемой профессии, специальности, не могут объяснить, чем в дальнейшем им придется заниматься в своей трудовой деятельности. В настоящее время многие специалисты, получившие специальности менеджера, экономиста, юриста, на практике работают продавцами или торговыми агентами. Идет насыщение специалистами непромышленной сферы, в то время как задача стоит по выпуску конкурентоспособной продукции. Поэтому внимание должно быть обращено в первую очередь на подготовку специалистов, способных успешно решать эту проблему. Рынок образовательных услуг по законам рыночных отношений должен формироваться под воздействием и в интересах потребителей. Как известно, в качестве потребителей выступают государство, цель которого – удовлетворение потребностей экономики в рабочей силе, и молодые люди, стремящиеся удовлетворить свои образовательные потребности. Однако в современных реалиях спрос на образовательные услуги диктуется не потребностью в специалистах разного профиля на рынке труда, а весьма условной престижностью разного рода видов профессиональной деятельности и неспособностью ряда вузов предоставить молодежи возможность получить востребованное образование.

Современная российская система высшего образования недостаточно четко учитывает особенности рынка труда отдельно взятого региона. Многие вузы до сих пор делают упор на подготовку экономистов, юристов, дипломированных менеджеров, политехнологов, социологов и прочих специалистов сугубо гуманитарных специальностей.

В соответствии с опросом Российского союза промышленников и предпринимателей недостаток кадров необходимой квалификации традиционно входит в первую тройку ограничений для текущей деятельности компаний. Почти 60 % опрошенных компаний заявили о нехватке квалифицированных рабочих. Чуть менее половины компаний указали, что они испытывают недостаток в работниках из группы «Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин». С дефицитом специалистов высшего уровня профессиональной квалификации сталкиваются 46 % опрошенных компаний. Нехватку руководителей организаций и их структурных объединений испытывает четверть опрошенных компаний.

Нарастают проблемы с занятостью молодежи при охвате высшим образованием все более широких ее слоев. Основным препятствием успешного вхождения молодого специалиста в сферу труда становится конфликт института образования и рынка труда, который привел к несоответствию видов специальностей, по которым идет подготовка в вузах, потребностям общества и структурной безработице.

Наиболее значительный дефицит кадров – среди инженеров, врачей, представителей медицинского персонала среднего уровня квалификации, водителей, машинистов, трактористов, транспортников, строителей. В целом современная система образования слабо адаптируется к сегодняшним реалиям и не учитывает, что за последние 10–15 лет на рынке труда появились принципиально новые специальности, а некоторые старые профессии постепенно уходят в прошлое.

Выйдя на рынок труда, многие выпускники вузов гарантированно не находят применения полученным знаниям, и об этом свидетельствует официальная статистика. По разным оценкам, от 60 до 75 % выпускников вузов не идут работать по специальности. Из-за этого на рынке труда возникает дисбаланс спроса и предложения. Возникают вопросы к эффективности государственных затрат на высшую школу. Часто неэффективны расходы граждан, которые из собственных средств финансируют получение второго, а иногда и третьего

высшего образования, финансово подпитывая тем самым вузы, которые оказывают только те услуги, которые умеют, без учета потребности рынка.

Претерпевает изменения структура рынка труда. Во многих отраслях экономики специалисты самых разных профессий и уровня подготовки все чаще начинают работать в удаленном режиме, и трудовая деятельность вне офиса становится важнейшим трендом ближайших десятилетий.

На этом фоне внедряются новые типы образования, особой популярностью пользуется онлайн-обучение современным профессиям, требующим принципиально новых навыков и компетенций. В то же время количество вузов и колледжей в России, готовых предоставить инновационный образовательный продукт, пока ограничено.

Серьезную трансформацию переживает система обучения людей рабочих специальностей. Если раньше многие профессии были широко доступны, то теперь на фоне внедрения новых технологий и робототехники даже для окончания профтехучилищ нужны особые навыки и специальная подготовка. Соответственно, готовить будущих специалистов нужно начинать со школьной скамьи, а способные и талантливые дети и подростки должны постигать основы будущих профессий не только в самой школе, но и в специализированных образовательных учреждениях, созданных при поддержке предприятий реального сектора экономики преимущественно в форме государственно-частного партнерства.

В сложившихся условиях качество образования страдает, значение дипломов о профессиональном образовании девальвируется, и без коренной перестройки всей системы профессиональной подготовки не представляется возможным обеспечить конкурентоспособность отечественного трудового потенциала. Изменения должны затронуть характер образования: его направленность, цели и содержание, ориентируя его на свободное развитие личности, творческую инициативу и самостоятельность студентов, формирование профессиональных компетенций как конечного результата образовательного процесса.

Региональная потребность в подготовке кадров детерминирована в основном размещением и специализацией производства в пределах области, и это обстоятельство обуславливает необходимость формирования профессионально-образовательного комплекса, ориентированного на региональную потребность и специфику. Качественная и количественная стороны потребности в профессиональ-

ном образовании населения, в свою очередь, должны определять особенности структуры образовательной системы региона, формы, методы и программы обучения, источники их финансирования. Динамика реформирования системы профессионального образования последних лет отражает общероссийские тенденции, носящие позитивные и негативные черты. К числу первых относится устойчивый рост численности студентов высших учебных заведений, увеличение численности обучающихся на 10 000 жителей, повышение уровня образования населения. В число вторых, отрицательно влияющих на готовность российской системы образования обеспечить интенсивно развивающуюся цифровую экономику конкурентоспособной рабочей силой, входят следующие:

- недостаточное развитие системы непрерывного профессионального образования, сдерживающее технико-технологическое обновление экономики, не позволяющее эффективно модернизировать социальную сферу;

- низкая инвестиционная привлекательность системы образования, что приводит к снижению его конкурентоспособности на мировом рынке образовательных услуг;

- чрезмерная коммерциализация профессиональной подготовки, ограничивающая доступ детей из низкодоходных семей к качественному образованию;

- недостаточное развитие независимых форм и механизмов участия граждан, работодателей, профессиональных сообществ в определении объемов и структуры профессиональной подготовки;

- низкая интеграция образовательной и научной деятельности, чреватая сокращением кадрового потенциала научной сферы;

- несоответствие выпускников и профессионально-квалификационной структуры учебных заведений текущей и перспективной потребности экономики региона в кадрах, о чем свидетельствуют высокие показатели безработицы среди молодых рабочих и специалистов [2; 3].

Ситуацию в данном вопросе можно оценить на примере Воронежской области, являющейся типичной среди регионов ЦФО. В области наблюдается устойчивый дефицит квалифицированных кадров. В самый благоприятный для развития экономики 2008 г. лишь 4 % предприятий имели полностью укомплектованный штат, работали без текучести кадров и практически не располагали вакантными рабочими местами. Остальные имели некомплектованные рабочие места, в том числе

по руководителям и специалистам – 25 %, квалифицированным рабочим – 36 %. Представление о степени неудовлетворенного спроса по категориям работников дают данные службы занятости, из которых следует, что большинство предприятий заявляли о труднедостаточности в пределах 10 %, в том числе по руководителям и специалистам – каждое 5–6-е, квалифицированным рабочим – 1 из 5. С завершением экономического кризиса области требуется дополнительный контингент кадров. В частности, первое место по количеству востребованных работников по-прежнему останется за обрабатывающими производствами, строительством, сельским хозяйством. Кроме того, возрастет потребность в кадрах в таких сферах, как транспорт и связь, ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий и предметов личного обихода. Среди отраслей непроектной сферы наибольшим «потребителем» рабочей силы по-прежнему останется здравоохранение и образование. Увеличивается спрос на кадры в сфере операций с недвижимостью и предоставления услуг [4].

По нашему мнению, дисбаланс между подготовкой кадров с высшим техническим образованием и потребностью в них предприятий объясняется, с одной стороны, тем, что от системы профессионального образования требуют ориентироваться не только на текущий спрос на рынке труда на те или иные профессии, но и на перспективу, т. е. готовить специалистов под будущие рабочие места. С другой стороны, не имея четких ориентиров развития отраслей, кроме декларационных заявлений, более похожих на пожелания, профессиональные учебные заведения, особенно негосударственные, ведут подготовку на свой страх и риск, не всегда оправдывающие себя.

В то же время утрачивается ценность высшего образования, получаемой профессии. Не случайно опрос выпускников 11 вузов нашей области показал, что готовы работать по специальности от 23 до 28 % от числа опрошенных, в то же время выполнять любую работу, независимо от специальности, но с устраивающим заработком предпочитают до 73 %.

Как известно, Россия, включая Воронежскую область, является поставщиком специалистов за рубеж. Широко развита вербовочная сеть лучших выпускников вузов, получающих профессии, особенно востребованные в западных странах. О том, какую выгоду они от этого получают, свидетельствуют американские ученые, подсчитавшие, что

иммиграция способствует повышению эффективности рынка труда США, благодаря чему экономика этого государства может выигрывать сотни миллиардов долларов. Таким образом, не затратив ни копейки на подготовку, они получают готовых специалистов в области важнейших направлений, определяющих ход инновационного развития.

Качественный состав трудовых ресурсов области и степень обеспеченности потребности экономики региона в квалифицированных кадрах (в разрезе профессий и специальностей, а также уровней профессиональной подготовки) во многом определяются динамикой развития системы профессионального образования в регионе. В 2017 г. на территории Воронежской области отмечались характерные для России в целом диспропорции в профессиональном образовании. На начало 2017/18 учебного года доля вузов в общей структуре учебных заведений профессионального образования составила 22,1 %. При этом численность студентов, обучающихся в вузах, существенно (более чем в 2 раза) опережает число студентов системы среднего профессионального образования.

Сложившиеся пропорции профессиональной подготовки в области не соответствуют структуре потребностей экономики в кадрах с позиции уровня профессиональной подготовки. Среди выпускников высшей школы отмечается тенденция трудоустройства не по специальности и не в соответствии с полученным уровнем образования. Одновременно экономика области испытывает дефицит в квалифицированных рабочих и специалистах со средним профессиональным уровнем образования.

В рамках политики, направленной на преодоление указанных диспропорций и обеспечение структурного соответствия спроса и предложения на региональном рынке труда, можно прогнозировать следующее:

– изменение структуры профессионального образования в области в пользу увеличения количества и соответственно доли учебных заведений СПО: до 47 ед. в 2020 г. (61,1 %) и до 50 ед. в 2030 г. (71,4 %);

– постепенное преодоление диспропорций в выпуске молодых специалистов системы профессионального образования: сокращение разрыва между численностью выпускников ВПО и СПО с 3,5 раз в 2013 г. до 2,5 раз в 2020 г. и до 1,5 раз в 2030 г.

В результате незначительно сократится общая численность выпускников системы профессионального образования области (за период с 2013

по 2030 г. – на 2,6 тыс. чел. или на 7,3 %). В то же время изменение структуры выпуска специалистов будет в большей степени способствовать обеспечению сбалансированности спроса и предложения на рынке труда региона.

Переход к инновационной экономике неизбежно приведет к изменению сложившейся структуры занятости населения региона. По прогнозам, возрастет численность занятых в таких видах экономической деятельности, как оптовая и розничная торговля, обрабатывающие производства, транспорт и связь. Сокращение численности будет наблюдаться в сельском и лесном хозяйстве, здравоохранении, государственном управлении. Реструктуризация и диверсификация отраслей экономики будет сопровождаться сокращением неэффективных рабочих мест, перераспределением работников по секторам экономики, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и нестандартных форм занятости. Наиболее востребованными отраслями, согласно проекту стратегии Воронежской области до 2035 г., будут транспорт, дорожное строительство, строительство, сельское хозяйство, аэрокосмическая отрасль, информационная сфера. Поэтому наиболее востребованными специалистами на рынке труда Воронежской области будут представители именно данных направлений подготовки.

Формирование эффективного регионального рынка труда предполагает выработку определенных принципов и методов построения его структуры и механизма функционирования. Органы государственной власти призваны содействовать обеспечению сбалансированности потребностей рынка труда в квалифицированных специалистах и возможностей современной системы образования в Воронежской области и, что важно, желания граждан получать именно то образование, которое наиболее востребовано на рынке труда или будет востребовано в ближайшие 5–10 лет.

Требования рынка труда поддерживаются с помощью государственной образовательной политики, например, количество бюджетных мест по специальностям, востребованным на рынке труда в десятки, а иногда и в сотни раз превышает количество бюджетных мест в невостребованных специальностях. Данную тенденцию необходимо поддерживать и развивать в дальнейшем. Такие мероприятия достаточно эффективно перераспределяют абитуриентов с высокими и средними баллами, родители которых не готовы платить за образование детей, но практически не затрагивают

абитуриентов, родители которых готовы платить за образование, причем и сами поступающие, и (или) их родители хотят получить определенную профессию, несмотря на степень ее востребованности на рынке труда. В итоге на невостребованных на рынке труда направлениях учатся в основном студенты на коммерческой основе.

Основным элементом инфраструктуры рынка труда является государственная служба занятости. Мы полагаем важным в стратегическом плане повышение роли органов занятости населения, прежде всего, за счет постепенной переориентации центров занятости населения Воронежской области в центры занятости и деловой активности с внедрением в практику их работы методов проектного управления. Особое место в системе мер поддержания согласованного и пропорционального развития рынка труда и профессионального образования, несомненно, должно отводиться профориентационной работе с молодежью, стоящей на пороге профессионального выбора. Ранняя профориентация призвана не только ознакомить подростков с миром профессий и специальностей, их востребованностью и содержанием труда, выявить предрасположенность к освоению и дальнейшей профессиональной деятельности, но и грамотно направить профессиональный выбор личности, исходя из перспективных потребностей рынка труда. В Воронеже подобную работу проводят специалисты центра занятости населения «Молодежный». Однако посещения школ носят разовый характер, а в общеобразовательных учреждениях такая работа должна вестись системно. Учитывая, что большую роль в экономическом развитии нашей страны играет малый и средний бизнес, представляется целесообразным знакомить старшеклассников с тем, что такое бизнес, предпринимательство, рынок и потребители, рынок труда, рынок образовательных услуг, востребованность профессии. Необходимо проводить тестирование с целью определения предрасположенности к определенному виду трудовой деятельности. Совпадение интереса и возможностей личности может стать залогом успешной профессиональной самореализации и стабильного социального положения в обществе, а также обеспечения сбалансированного развития рынка труда и системы профессионального образования.

Опираясь на прогнозные данные, можно утверждать, что для гармоничного развития региональной экономики наиболее эффективным является развитие высшего и средне-профессионального

образования по направлениям подготовки, которые будут наиболее востребованы в ближайшем будущем: транспорт, дорожное строительство, строительство, сельское хозяйство, аэрокосмическая отрасль, информационная сфера. Для привлечения наибольшего количества абитуриентов (а в итоге и студентов), особенно с высокими баллами при сдаче Единого государственного экзамена, в наиболее востребованные на рынке труда направления подготовки возможна реализация комплекса мероприятий, среди которых следующие.

1. Проведение постоянного мониторинга развития рынка труда, наличия вакансий в той или иной отрасли, в той или иной профессии.

2. Проведение активной маркетинговой политики по привлечению абитуриентов в наиболее востребованные в ближайшем будущем направления подготовки специалистов: профориентационная работа со старшеклассниками и особенно их родителями, так как решение о выборе профессии часто принимается в большей степени родителями, чем самими детьми. Использование социального маркетинга среди абитуриентов и их родителей применяется во многих развитых странах.

3. Регламентация сферы удаленной занятости, а также работа в направлении распространения информации об особенностях и возможностях удаленной занятости.

4. Регламентация фриланса. Данная форма занятости широко используется во всех развитых и многих развивающихся странах, в том числе и в нашей стране. В России существует множество сайтов, таких как www.fl.ru, freelance.ru, kwork.ru и т. д., где возможно заказать различные услуги у фрилансеров или самому присоединиться к их сообществу.

5. Удаленная занятость и различные формы фриланса могут решить проблемы занятости во многих районных центрах Воронежской области и даже в селах, где существуют проблемы с предложением на рынке труда. Подавляющее большинство профессий, представители которых могли бы работать или работают удаленно, можно получить только в рамках высшего образования. Соответственно, профориентационная работа в данном направлении актуальна и с этой точки зрения.

6. Взаимодействие учебных заведений и работодателей области. Средне-профессиональные и высшие учебные заведения должны обладать информацией о наиболее востребованных на рынке труда специальностях и направлениях, по которым у них ведется обучение, и проводить мероприятия

по привлечению абитуриентов именно в данные сферы. Открытие совместных учебных центров работодателей и учебных заведений. Такую практику уже использует Воронежский государственный университет. На базе ВГУ проводят курсы дополнительного образования несколько компаний-работодателей. По итогам обучения данные компании набирают выпускников в качестве сотрудников организаций [5; 6].

Проблема вовлечения в процесс реформирования профессионального образования бизнеса как стороны, предъявляющей серьезные требования к уровню и качеству подготовки молодых специалистов, заслуживает, на наш взгляд, особого внимания. Безусловно, указанные требования представляются справедливыми, поскольку высокая квалификация кадров позволит сделать уверенный шаг к инновационной экономике. Однако в процессе подготовки современных кадров бизнес не должен занимать пассивную, чисто потребительскую позицию. Проблема повышения качества образования может быть решена только при тесном взаимодействии высшей школы и бизнеса. Направлениями сотрудничества могут стать поиск инструментов наиболее эффективного обучения, формирование профессиональных компетенций выпускника, участие в управлении образовательным процессом. Фактически в развитии образования работодатели (бизнес-структуры) и академическое сообщество должны участвовать как две равноправные стороны. Обе стороны должны хорошо знать нужды и интересы друг друга, действовать согласованно в вопросах подготовки будущих работников. Для этого необходимы соответствующие духу времени формы и институты сотрудничества.

Эффективность профессионального образования и компетентность рабочей силы должны определяться совместными усилиями образовательных учреждений и субъектами социально-экономического развития. Форма социального партнерства является наиболее приемлемой для такого взаимодействия. Участие работодателей в образовательном процессе и формировании трудового потенциала может осуществляться путем реализации следующих направлений и форм взаимодействия бизнеса и образования:

– участие бизнес-сообщества в разработке профессиональных образовательных стандартов и перечня квалификационных компетенций специалистов, корректировке содержания учебных дисциплин с целью обеспечения их соответствия практическим требованиям;

– участие потенциальных работодателей в организации производственных практик студентов с перспективой трудоустройства;

– участие специалистов от бизнес-структур в образовательном процессе в качестве преподавателей, членов государственных аттестационных комиссий;

– создание и развитие корпоративных центров – совместных структур вузов и предприятий, где студенты могли бы работать в условиях, приближенных к реальному производству, и выполнять заказы компаний;

– заключение трехсторонних договоров о профессиональной подготовке между студентом, работодателем и вузом;

– предоставление образовательных кредитов студентам;

– проведение в профессиональных учебных заведениях ярмарок вакансий с конкретным указанием профессиональных компетенций, необходимых для работодателей, что обеспечит возможность более оперативно реагировать на запросы работодателя.

Ориентация на долгосрочные и взаимовыгодные отношения вуза с бизнес-сообществом как партнеров, признающих общие цели и ценности и готовых совместно действовать для их достижения, требует поиска новых подходов, совершенствования форм и методов управления деятельностью учебных заведений в регионах страны. Развитие систем управления профессиональным образованием для превращения их в средство социально-экономического развития регионов целесообразно осуществлять по следующим ключевым направлениям:

– создание единого регионального образовательного пространства на основе непрерывности, многоуровневости и вариативности профессионального образования, превращения его в открытую государственно-общественную систему, функционирующую в едином образовательном пространстве Российской Федерации;

– поэтапное внедрение прогнозного регионального перечня профессий и специальностей в разрезе профессионально-квалификационного состава и уровня подготовки по каждой профессии, отвечающего текущим и перспективным потребностям региона с учетом реализуемых и планируемых проектов;

– оптимизация сети образовательных учреждений разных типов, видов и уровней образования, а также формы собственности для ориентации на

текущие и перспективные потребности экономики региона согласно списку проектов с указанием приблизительного количества и специализации требуемых работников;

– корректировка образовательных программ учреждений высшего и среднего профессионального образования в соответствии с текущими и прогнозными потребностями реального сектора экономики и достижение нового качества профессионального образования на всех его уровнях и ступенях;

– создание на основе государственно-частного партнерства системы территориальных образовательных кластеров по приоритетным направлениям развития экономики с гарантией трудоустройства после завершения обучения и формирование государственного заказа на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием;

– реализация стратегии управления качеством профессионального образования на всех его уровнях и ступенях с использованием профессиональных стандартов и региональной системы независимой оценки квалификаций;

– обеспечение повышения квалификации и переподготовки научно-педагогических кадров в соответствии с целями и задачами развития профессионального образования в регионе;

– реализация региональной стратегии управления на основе системных мониторингов качества кадрового потенциала, источников формирования содержания образования, информационного, педагогического и методического обеспечения.

Чрезвычайно важно обеспечить как на общегосударственном, так и на региональном уровне формирование надежной статистической базы, касающейся профессионального обучения студентов всех направлений и специальностей подготовки, а также прогнозирование – долгосрочное и среднесрочное – реальной потребности в кадрах. Эта информация должна носить открытый и прозрачный характер, с тем чтобы доступ к ней имели все заинтересованные: от будущего абитуриента до руководителей государственного уровня. Как отметил президент РФ В. В. Путин в ходе оглашения Послания Федеральному Собранию, необходимо создать общероссийскую базу вакансий: «нужно оказать людям информационную поддержку, включая создание общедокументальной базы вакансий, чтобы каждый человек мог увидеть – в каком регионе он может найти хорошую работу» [7].

Реформирование системы профессионального образования на всех уровнях призвано в конечном счете повысить конкурентоспособность России и ее регионов на мировом уровне и обеспечить потребность экономики в квалифицированных кадрах в соответствии с инновационным потенциалом экономического развития. Указанная цель достижима, если в ближайшие годы обеспечить оптимальное соотношение затрат и качества в сферах образования и науки. Для этого, прежде всего, необходимо ускорить разработку и внедрение в систему образования новых организационно-экономических механизмов, обеспечивающих эффективное использование имеющихся ресурсов и способствующих привлечению дополнительных средств, повысить качество образования на основе обновления его структуры, содержания и технологий обучения, привлечь в сферу образования квалифицированных специалистов, повысить его инновационный потенциал и инвестиционную привлекательность, вовлечь в процесс реформирования всех заинтересованных субъектов, и прежде всего представителей реального сектора экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Колесникова О. А. Причины диспропорций спроса и предложения молодых специалистов на рынке труда и пути их сглаживания / О. А. Колесникова, Л. А. Козлова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. – 2015. – № 2. – С. 21–25.

*Воронежский государственный университет
Арзамасцева Л. П., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и основ управления*

*E-mail: arzamas_lp@mail.ru
Тел.: 8-920-440-99-46*

Колесникова О. А., доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и основ управления

*E-mail: OAKolesnikova@mail.ru
Тел.: 8-915-546-33-43*

Хицкова Ю. В., кандидат экономических наук, доцент кафедры региональной экономики и территориального управления

*E-mail: prosvetovau@list.ru
Тел.: 8-920-425-25-52*

2. Арзамасцева Л. П. Динамика индикаторов состояния молодежного рынка труда воронежской области / Л. П. Арзамасцева // Инновационные доминанты социальной сферы : материалы ежегод. Междунар. науч.-практ. конф. по проблемам социально-трудовых отношений / редкол. А. А. Федченко, В. Н. Эйтингон. – Воронеж, 2013. – С. 7–20.

3. Арзамасцева Л. П. Реформирование профессионального образования как условие повышения качества рабочей силы / Л. П. Арзамасцева // Достойные условия трудовой жизни как основа развития общества : материалы Междунар. науч.-практ. конф. / Воронеж. гос. ун-т ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова ; Межрегион. общ. организация «Академия труда и занятости». – Воронеж, 2010. – С. 47–51.

4. Колесникова О. А. Особенности и проблемы Воронежского рынка труда / О. А. Колесникова // Вестник Воронеж. ин-та высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 268–270.

5. Колесникова О. А. Взаимодействие профессионального образования и бизнеса – основа подготовки кадров, соответствующих инновационной экономике / О. А. Колесникова, С. А. Осипов // Вестник Воронеж. ин-та высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 143–146.

6. Маслова Е. В. Формирование системы эффективного трудоустройства выпускников вузов / Е. В. Маслова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. – 2016. – № 4. – С. 10–14.

7. Стенограмма Послания Президента России Федеральному Собранию РФ. – Режим доступа: <https://er.ru/news/164741/>

*Voronezh State University
Arzamastseva L. P., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Labor Economics and Management Department*

*E-mail: arzamas_lp@mail.ru
Тел.: 8-920-440-99-46*

Kolesnikova O. A., Doctor of Economic Sciences, Professor of the Labour Economics and Management Bases Department

*E-mail: OAKolesnikova@mail.ru
Тел.: 8-915-546-33-43*

Hitskova Yu. V., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Regional Economy and Territorial Management Department

*E-mail: prosvetovau@list.ru
Тел.: 8-920-425-25-52*