

УДК 331.5.024.5

DOI: 10.34670/AR.2020.91.10.077

Система профессионального образования и развитие трудового потенциала региона

Колесник Елена Андреевна

Кандидат экономических наук, доцент,
Тюменский индустриальный университет,
625000, Российская Федерация, Тюмень, ул. Володарского, 38;
e-mail: eakolesnik-10@mail.ru

Степанов Владимир Геннадьевич

Преподаватель,
нефтегазовое отделение им. Ю.Г. Эрвье,
Тюменский индустриальный университет,
625000, Российская Федерация, Тюмень, ул. Киевская, 78/1;
e-mail: snepanov@mail.ru

Аннотация

В статье изучаются актуальные вопросы развития трудового потенциала, в контексте изменений сферы труда и занятости, происходящих сейчас в России. Рассмотрение теоретических основ понятия «трудоустройство» стало основой формирования авторского видения его как величины возможного участия отдельного человека и групп работников в деятельности с учетом их психофизиологических особенностей, знаний, приобретенных в процессе профессионального развития и опыта. Изучение особенностей развития трудового потенциала специалистов среднего звена на примере Тюменской области показал, что система СПО области направлена на создание условий сокращения существующего разрыва между знаниями, получаемыми студентами в рамках образовательных программ, и знаниями, необходимыми бизнесу и рынку. Выявленные проблемы послужили основой формирования предложений по формированию среды, направленной на формирование условий развития трудового потенциала в системе СПО области.

Для цитирования в научных исследованиях

Колесник Е.А., Степанов В.Г. Система профессионального образования и развитие трудового потенциала региона // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 10А. С. 720-728. DOI: 10.34670/AR.2020.91.10.077

Ключевые слова

Рынок труда, занятость, потенциал, трудовой потенциал, развитие, образование, стандарт, система, среднее профессиональное образование.

Введение

Выполняя значимую задачу подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена, среднее профессиональное образование (далее - СПО) направлено на повышение интеллектуального потенциала подрастающего поколения, их культурного и профессионального развития по всем основным направлениям общественно-полезной деятельности. Развитие трудового потенциала основывается на потребностях как общества и государства, так и на удовлетворение потребности личности в углублении и расширении образования [Майер, Колесник, 2018]. В тоже время, ориентация на мировые стандарты образования, повышение его качества и соответствия выдвигаемым бизнесом и рынком требованиям становится обязательным элементом деятельности всех учреждений системы профессионального образования. В связи с этим, развитие трудового потенциала, формирование компетенций в соответствии возрастающим требованиям является актуальным и требуют теоретико-практического обоснования. Таким образом, в выстроенной системе образования в России среднему профессиональному образованию отводится особая роль, т.к. именно она реализовывает, с одной стороны, подготовку конкурентоспособных специалистов среднего звена с навыками работника определенного профиля и возможностью получения более высокой профессиональной подготовки, а с другой – профессиональное развитие личности будущего специалиста в процессе усвоения знаний и приобретения компетенций в соответствии сделанного выбора специальности, индивидуальных способностей, социального заказа и потребностями государства в квалифицированных специалистах.

Основная часть

Согласно статистике, в структуре рынка труда доля высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена от общей численности квалифицированных работников составляет в среднем около 45%. На рисунке 1 представлена численность рабочей силы РФ по уровню образования.

Доля занятых квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена от общей численности занятых по уровню образования также имеет тенденцию к постепенному увеличению, и составляет 45,1% в 2016 году, 45% в 2015 году, 44,9% в 2014 году. В сравнении с занятостью специалистов, имеющих высшее образование, то их доля в исследуемый период не превышает 32%. В структуре занятых квалифицированные рабочие и специалисты среднего звена, работающие по найму, составляют 45,4%, работающие не по найму – 40,4%.

Приведенные данные подтверждают значимость квалифицированных специалистов в экономическом развитии страны, при том, что в РФ ежегодно наблюдается нехватка в разных секторах экономики высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена; проблемой является и стремительное старение кадров данной квалификации, что сказывается на инвестиционной привлекательности регионов и отраслей производства. Таким образом, развитие трудового потенциала и формирование квалифицированных специалистов приобретает особую значимость.



Рисунок 1 - Численность рабочей силы в РФ по уровню образования, тыс.человек [Труд и занятость в России..., 2017]

Основные результаты

Проведенный анализ литературных источников указывает на значительную теоретико-практическую проработанность в вопросах развития трудового потенциала работников для различных сфер национальной экономики. Различные аспекты трудового потенциала изучаются Шаталовой Н., Генкиным Б., Бухалковым М., Панкратовым А., Первушиным А. и др. российскими учеными. Так, Шаталова Н.И., рассматривает трудовой потенциал как динамическое явление, способное создать предпосылки возникновения новых (или иных) элементов [Шаталова, 2018, 7]. Формируя подход к данному понятию как к пределу реализуемых в конкретном виде деятельности ресурсов и возможностей работника.

Бухалков М.И. [Бухалков, 2016, 51] определяет трудовой потенциал как интегральную оценку определенных характеристик экономически активного населения (как количественных, так и качественных). Им рассматриваются следующие качественные характеристики трудового потенциала, такие как здоровье, образование, профессионализм, моральный дух, мотивация, работа в команде. Генкин Б.М. утверждает, что трудовой потенциал — это всего лишь часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта [Генкин, 2014, 94]. Адамчук В. В., Ромашов О.В. и Сорокина М. Е. в качестве категории ресурсов, они отмечают, что это предел возможного вовлечения работников в производство с учетом их психофизиологических характеристик, профессиональных знаний и профессионального опыта. Таким образом, очерчивая общие характеристики сущности данного понятия, Генкиным Б.М., Бухалковым М.И., Адамчуком В. В., Ромашовым О.В. и Сорокиным М. Е. учитываются только определенные его характеристики, влияющие на достижение человеком поставленной цели.

Учитывая вышеизложенное можно сделать вывод, что трудовой потенциал – это величина возможного участия как отдельного человека, так и групп работников в деятельности с учетом их психофизиологических характеристик, знаний, полученных в процессе профессионального развития, и опыта.

Развитие трудового потенциала личности Шаталова Н.И. рассматривает как «процесс, характеризующий его, и который состоит из системы преобразований возможностей в действительность» [Шаталова, 2018, 207]. Имея свои пределы, трудовой потенциал обуславливается способностями и наклонностями человека (умственными, физическими, психическими), его качествами (моральными, интеллектуальными) и иными личностными характеристиками, порождающими склонность и возможность человека профессионально расти и творчески развиваться.

Современная российская наука развитие трудового потенциала рассматривает с позиции качественного его наполнения [Журавлева, 2013; Vaganova, Smirnova, Sirotky, Popkova, Kolesnik, 2019], где системе образования предъявляются повышенные требования. Возрастает ее значимость в формировании и развитии компетенций, способных удовлетворить требования к качеству трудового потенциала в экономике знаний. В современных условиях хозяйствования уровню развитости и мобильности трудового потенциала работников предъявляется значительное внимание и определенные требования.

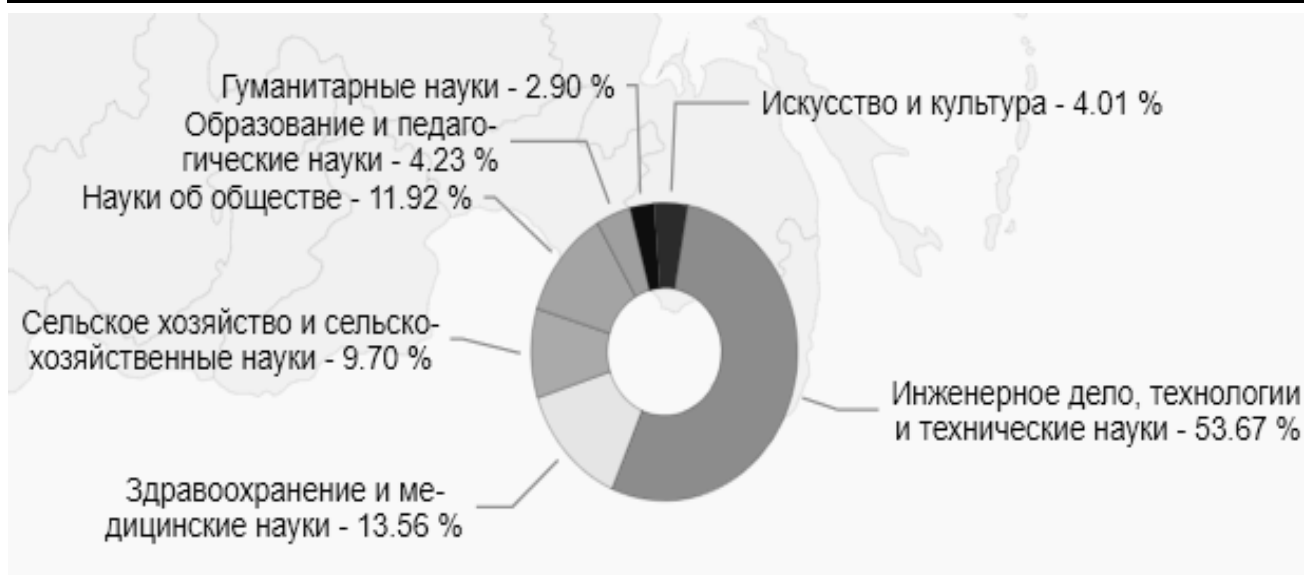
На следующем этапе проведем исследование особенностей развития трудового потенциала специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих (служащих) на примере одного из регионов РФ – Тюменской области.

Система СПО в Тюменской области представлена 18 профессиональными образовательными организациями. Целью реализации образовательной деятельности которых является обеспечение устойчивого и успешного экономического развития области. Согласно статистическим данным в 2018 году обучением в системе СПО области охвачено 24196 студентов среднего профессионального образования, что составляет 1,06% от общей численности студентов по РФ. Стоит отметить постепенное снижение контингента обучающихся, который по сравнению с 2017 годом снизился на 12,8 %. Наблюдается постепенное увеличение количества обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - по сравнению с 2016 годом повышение составило 7 %. В тоже время численность обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена снижается; в 2017 году по сравнению с 2016 годом снижение составило 1,4 % (рисунок 2)



*согласно данным итогового отчета Департамента образования и науки Тюменской области о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования на 2017 год

Рисунок 2 – Динамика изменения численности обучающихся в СПО Тюменской области по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и по программам подготовки специалистов среднего звена, тыс.чел*



*согласно мониторинга качества подготовки кадров 2018 года [9]

Рисунок 3 – Отраслевая специфика подготовки специалистов региональной системой среднего профессионального образования Тюменской области, 2018 г.*

Наибольшая численность студентов получает специальность по инженерному делу, технологии и техническим наукам (53,67%), на втором месте по численности специальности сферы здравоохранения и медицинских наук (13,56%), на третьем - науки об обществе (11,92%); наименьшим спросом пользуются специальности гуманитарного профиля – 2,9% (рисунок 3).

В тоже время контингент обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих составляет 5,18 тыс. чел., что составляет 16,7% от общей численности обучающихся, по программам подготовки специалистов среднего звена – 25,92 тыс. чел., и составляет 83,3%.

Система СПО области реструктурирована таким образом, чтобы максимально иметь возможность отвечать и учитывать потребности рынка труда области и перспективные направления экономического развития региона. Образовательные организации проводят систематическую и значительную модернизацию программ профессионального образования с учетом требований профессиональных стандартов СПО; процент программ, модернизированных в соответствии с требованиями WorldSkills, составляет 80%. Таким образом, в система СПО области направлена на создание условий сокращения существующего разрыва между знаниями, получаемыми студентами в рамках образовательных программ, и знаниями, необходимыми бизнесу и рынку.

Учебными заведениями системы СПО Тюменской области налажено тесное взаимодействие с ведущими предприятиями и ассоциациями отрасли. В процессе обучения теоретическая подготовка студентами закрепляется в реальных производственных условиях, где они имеют возможность приобрести практические знания по установке, обслуживанию и эксплуатации современного оборудования, а также получить гарантированное трудоустройство после завершения обучения. Как результат, процент трудоустройства выпускников по профилю подготовки достаточно хороший (таблица 1).

Таблица 1 - Уровни занятости и безработицы выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования, %

Уровень занятости выпускников	Выпускники 2015 г.	Выпускники 2016 г.	Выпускники 2017 г.
по программе подготовки специалистов среднего звена	83,5	77,5	71,6
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	81,7	75,2	70,4
Уровень безработицы выпускников	Выпускники 2015 г.	Выпускники 2016 г.	Выпускники 2017 г.
по программе подготовки специалистов среднего звена	6,4	10,8	16,1
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	8,4	12,8	17,5

Несмотря на это, выпускники СПО испытывают трудности с поиском работы. Согласно статистических данных уровень безработицы среди выпускников стремительно увеличивается (таблица 1). Уровень безработицы среди женщин, получивших среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих, выше, чем у мужчин. Данный показатель среди женщин составляет в 2017 году 18,4%, в 2016 году – 11,9%, в 2015 году – 8,2%, у мужчин – 17,1%, 13,2%, 8,5% соответственно.

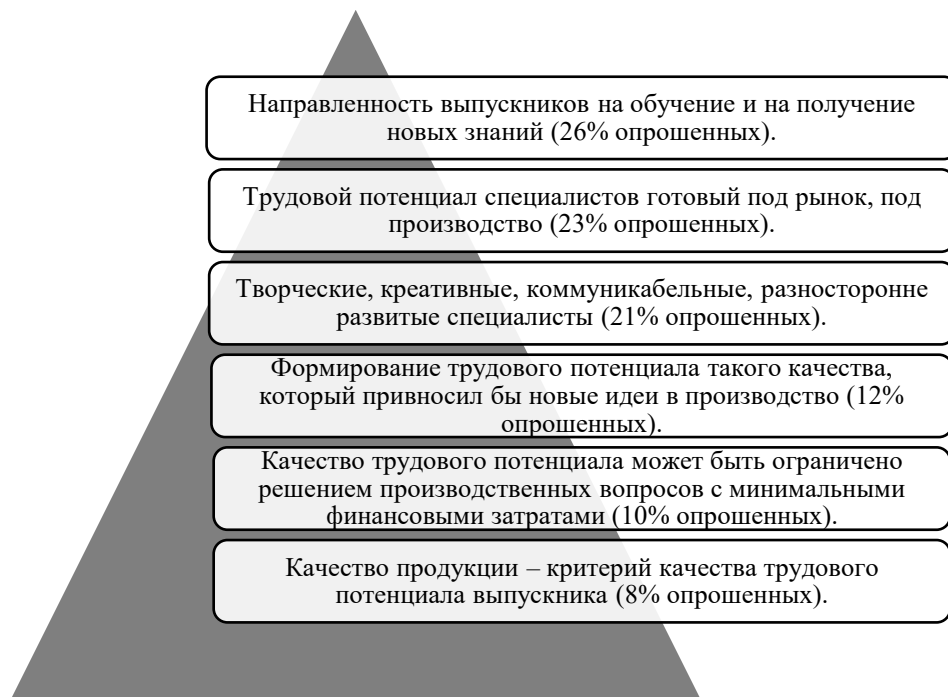
Уровень безработицы по программе подготовки специалистов среднего звена среди женщин, получивших среднее профессиональное образование, также выше, чем у мужчин. Среди женщин он составляет в 2017 году 16,7%, в 2016 году – 8,9%, в 2015 году – 6,2%, у мужчин – 15,4%, 12,6%, 6,6% соответственно. Таким образом, данные указывают на недостаточную востребованность на рынке труда области специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих как женщин, так и мужчин. Одной из причин является наличие определенного комплекса несоответствия качества трудового потенциала молодых специалистов требованиям и ожиданиям работодателей.

Проведенный нами анализ показал - современный работодатель отдает предпочтение помимо комплекса сформированных компетенций еще и иным значимым качествам трудового потенциала, которыми должен обладать молодой специалист. Полученные в ходе опроса качества были проранжированы в зависимости от степени их значимости (рисунок 4)

Таким образом, современный работодатель делает ставку на конкурентоспособность выпускников. На сегодня молодой специалист должен быть не только носителем знаний, навыков и умений, которые необходимы для устойчивого развития предприятий реального сектора экономики, но и на их способность сближения позиций практики с теорией.

Заключение

Подводя краткий итог, следует отметить, что низкая востребованность на рынке труда Тюменской области специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих (служащих) обусловлена снижением значимости полученных студентами знаний и навыков, как следствие снижается ценность среднего специального образования и качественные характеристики трудового потенциала. В связи с этим достижение соответствия качества образования в системе СПО требованиям современной экономики и рынка труда — одна из приоритетных задач, которая может быть достигнута путём увеличения трудового потенциала через поднятие



*согласно данным опроса, проведенных авторами

Рисунок 4 – Ранжирование качественных характеристик трудового потенциала, согласно опроса руководителей среднего звена реального сектора экономики Тюменской области*

престижа рабочих специальностей, роли участия работодателей в образовательном процессе, вовлечение СПО в систему подготовки кадров «под ключ».

Библиография

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / Бухалков М.И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 192 с.
2. Генкин Б.М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с.
3. Журавлева Е.А. Роль образования в формировании трудового потенциала // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса, 2013.- №3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-obrazovaniya-v-formirovanii-trudovogo-potentsiala> (дата обращения: 26.10.2019).
4. Майер В. В., Колесник Е. А. Управление профессиональной мотивацией студентов вузов как фактор их успеха в учебной деятельности /Майер В.В., Колесник Е.А.//Евразийский юридический журнал, № 4 (119) 2018, с.336-339.
5. Vaganova O. I., Smirnova Z.V., Sirotyk S. D., Popkova A. A., Kolesnik E. A. Organization of Interactive Training in a Vocational Educational Institution. International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE), Volume-8 Issue-11, September 2019, p.p. 3368-3372.
6. Труд и занятость в России. 2017: Стат.сб./Росстат – М., 2017. - 261 с.
7. Шаталова Н.И. Механизмы саморегуляции и саморазвития трудового потенциала работника // Вопросы управления, 2018.- №6 (36). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizmy-samoregulyatsii-i-samorazvitiya-trudovogo-potentsiala-rabotnika> (дата обращения: 12.10.2019).
8. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: учебн.пособ. для вузов / Шаталова Н.И..-М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2003.- 399с.
9. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://indicators.miccedu.ru/monitoring/2018/_spo/material.php?type=2&id=10906 (дата обращения: 16.10.2019)

System of professional education and development of labor potential of the region

Elena A. Kolesnik

PhD in Economics, Associate Professor,
Tyumen industrial University;
625000, 38 Volodarsky str., Tyumen, Russian Federation
e-mail: eakolesnik-10@mail.ru

Vladimir G. Stepanov

Teacher,
oil and gas Department. J. G. Hervier,
Tyumen industrial University;
625000, 78/1 Kievskaya str., Tyumen, Russian Federation
e-mail: snepanov@mail.ru

Abstract

The article studies topical issues of development of labor potential in the context of changes in the sphere of labor and employment taking place now in Russia. Consideration of the theoretical foundations of the concept of «labor potential» became the basis for the formation of the author's vision of it as the magnitude of the possible participation of an individual and groups of workers in the activity, taking into account their psychophysiological characteristics, knowledge acquired in the process of professional development and experience. Study of peculiarities of development of labor potential of mid-level professionals on the example of Tyumen region showed that the system SPO region aimed at creating conditions to reduce the existing gap between the knowledge obtained by students in educational programs, and knowledge of business and markets. The identified issues served as the basis for the formation of proposals for developing environment aimed at formation of conditions for development of labor potential in the SPO area.

For citation

Kolesnik E.A., Stepanov V.G. (2019) Sistema professional'nogo obrazovaniya i razvitie trudovogo potentsiala regiona [System of professional education and development of labor potential of the region]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (10A), pp. 720-728. DOI: 10.34670/AR.2020.91.10.077

Keywords

Labor market, employment, potential, labor potential, development, education, standard, system, secondary vocational education.

References

1. Buhalkov M.I. (2016) *Upravlenie personalom: razvitie trudovogo potentsiala* [Personnel management: development of labor potential]. Moscow
2. Genkin B.M. (2014) *Ekonomika truda* [Labour economics]. Moscow

3. ZHuravleva E.A. (2013) Rol' obrazovaniya v formirovanii trudovogo potenciala [The role of education in the formation of labor potential] *Vestnik asociacii vuzov turizma i servisa*, No 3. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-obrazovaniya-v-formirovanii-trudovogo-potentsiala> (Accessed 26/10/2019).
4. Majer V. V., Kolesnik E. A. (2018) Upravlenie professional'noj motivaciej studentov vuzov kak faktor ih uspekha v uchebnoj deyatelnosti [Management of professional motivation of University students as a factor of their success in educational activities] *Evrazijskij yuridicheskij zhurnal*, No 4 (119), p.p.336-339.
5. Vaganova O. I., Smirnova Z.V., Sirotyk S. D., Popkova A. A., Kolesnik E. A. (2019) Organization of Interactive Training in a Vocational Educational Institution. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, Volume-8 Issue-11, p.p. 3368-3372.
6. Trud i zanyatost' v Rossii (2017) Stat.sb./Rosstat. Moscow
7. SHatalova N.I. (2018) Mekhanizmy samoregulyacii i samorazvitiya trudovogo potenciala rabotnika [Mechanisms of self-regulation and self-development of the employee's labor potential] *Voprosy upravleniya*, No 6. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizmy-samoregulyatsii-i-samorazvitiya-trudovogo-potentsiala-rabotnika> (Accessed 12/10/2019).
8. SHatalova N.I. (2003) Trudovoj potencial rabotnika [Labor potential of the employee] *YUNITI – DANA*. Moscow
9. Informacionno-analiticheskie materialy po rezul'tatam provedeniya monitoringa kachestva podgotovki kadrov [Information and analytical materials on the results of monitoring the quality of training] Available at: http://indicators.miccedu.ru/monitoring/2018/_spo/material.php?type=2&id=10906 (Accessed 16/10/2019)