

Кривошеев В.Т.

Социально-профессиональная адаптация безработных

Предисловие

Актуальность и практическая значимость данного учебного курса определяются необходимостью осмысления тенденций в организации отечественной системы профессионального обучения безработных и незанятого населения, всестороннего изучения занятости с позиций ее социального содержания, дальнейшей разработки соответствующих разделов социологии образования как науки и учебной дисциплины, потребностью нахождения видов, способов обучения, психолого-педагогических технологий, форм адаптации к новым социальным реалиям. В данном учебном пособии показана тесная связь между обучением, переобучением безработных и проблемой обучения взрослой когорты, выявлены факторы готовности к обучению в многопрофильных учебных центрах, осуществлен анализ организации процесса профессионального обучения безработных, использования инновационных технологий. Автором сформулированы практические рекомендации по совершенствованию процесса обучения безработных, повышению их конкурентоспособности, расширению жизненного выбора.

Но и сам персонал службы занятости учится в процессе тренинга определять статусные особенности контингента профессионального обучения, детерминирующие организацию учебного процесса. Именно поэтому пособие помогает слушателю усвоить научно-методические позиции:

- методологическое содержание категории занятости в превентивном контексте системы профессионального обучения безработных;
- тенденции развития системы профессионального обучения и переобучения безработных, ее регулятивных и защитных функций;
- социально-психологические особенности контингента, конструирование адекватной модели инновационной системы профессионального обучения;
- внедрение инновационных педагогических технологий в процесс переобучения безработных в системе многопрофильного учебного центра;

– обеспечение повышения социальной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда как цель профессионального обучения.

Материалы читаемого курса помогут слушателю находить ориентиры в полипарадигмальном поле научных теорий занятости, вести диалог с авторами, опираться на труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам социологии труда, социологии образования, на научные публикации по проблемам социальной и профессиональной мобильности. Пособие содержит рекомендации по изучению и использованию государственных документов по вопросам социальной политики в сфере занятости. Автор использует накопленный опыт обучения персонала службы занятости и переобучения безработных, эмпирические материалы по результатам социологических исследований, осуществленных в разные годы в Саратовской области при его непосредственном участии, а также исследований, проводимых Российской государственной академией труда и занятости, методологические разработки Научного парка Поволжского межрегионального учебного центра.

Состав опрошенных безработных позволяет получить достоверную и разнообразную картину, всесторонне отражающую социокультурные и организационные параметры системы профессионального обучения и переобучения безработных. В дискурсе лекционной проблематики по-новому осуществлена концептуализация понятия занятости, оно выводится за рамки чисто экономического понятия в более широкий социальный контекст развития системы профессионального обучения и переобучения безработных. Материалы учебного пособия расширяют проблемное поле социологии образования, способствуют разработке классифицирующей системы характеристик и особенностей статуса современного безработного, уточнению социальной и функционально-организующей роли многопрофильных учебных центров, призванных не только сформировать конкурентоспособность и творческий потенциал клиента на рынке труда, но и минимизировать негативные социальные, психологические и нравственные последствия пребывания человека в пограничной ситуации безработного.

По сравнению с другими публикациями и учебными пособиями здесь по-новому раскрыты основные тенденции развития системы профессионального обучения и переобучения безработных. За основу взяты типичные для деятельности учебных центров показатели, определяющие уровень их развития в регионах России, что в перспективе позволяет разработать их оригинальную типологию, а также рекомендации по

преодолению дисфункциональных явлений, сдерживающих развитие системы профессионального образования безработных.

Автор выражает надежду, что настоящее издание может привлечь внимание исследователей, преподавателей, практических работников к актуальным проблемам регулирования отношений занятости населения, его социальной защиты через профессию, организационным культурам и функциональным принципам генезиса и развития системы профессионального обучения безработных.

ГЛАВА 1. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА

1.1. СОЦИАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОСТРАНСТВА ЗАНЯТОСТИ

Настоящее состояние российского общества характеризуется сложным и противоречивым процессом формирования рыночных отношений, одним из реальных результатов которого стал системный кризис, затронувший практически все сферы производства и услуг. Наиболее существенным моментом формирования рыночных отношений стало повышение динамичности и неопределенности сферы трудовой деятельности на фоне сокращения производства, высвобождения рабочей силы, уменьшения инвестиций в реальный сектор экономики. Если динамичность характеризует изменение пространства профессиональной деятельности по структуре и качеству рабочих мест, форм занятости, соотношения спроса и предложения рабочей силы, то неопределенность характеризует степень устойчивости работника на рынке труда, его профессиональные перспективы. Негарантированная занятость становится ведущим фактором, определяющим особенности поведения человека не только в трудовой сфере, но и в широко понимаемой системе сфер социальной и культурной жизни.

Задача оптимальной интеграции индивида в сферу труда не является новой. Она возникла как ответная реакция на усложнение сферы труда, связанное, с одной стороны, с дифференциацией и специализацией профессиональной деятельности, а с другой стороны, с усложнением содержания труда, технологий и социальных условий. Эти процессы стали формировать определенные требования к работнику как в аспекте его профессиональной подготовленности, так и в смысле требуемого поведения, регламентируемого профессиональными нормами и стандартами.

Видимо, такая задача оптимальной интеграции индивида в сферу профессиональной деятельности может быть представлена несколькими проблемами. Так, социальная проблема связана с ожиданиями общества относительно осуществления той или иной деятельности в соответствии с качественно-количественными требованиями, которые являются первичными по отношению к действующему субъекту и существуют объективно. Другой аспект связан с тем, что индивид не всегда имеет возможность осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с имеющимся профессиональным потенциалом или желаниями. Если профессиональные желания ограничены как внешними, так и внутренними условиями, то потенциальная возможность ограничена актуальной потребностью общества в конкретном виде профессиональной деятельности. Личностная проблема интеграции связана с необходимостью согласования многих условий, некоторые из которых имеют характер возможностей, а другие выступают как ограничения различного уровня нормативности. В таком контексте проблема интеграции в сферу труда на личностном уровне разворачивается как проблема выбора не столько профессии, сколько социально-профессионального пути. Иными словами, процесс профессиональной идентификации оказывается существенно увязанным с общим фоном жизненного пути и освоения жизненного пространства.

Основу адаптации на рынке труда определяет радикальность происходящих реформ и скорость их осуществления, нарушающая процесс социальной эволюции и адаптационные возможности многих категорий населения. С одной стороны, происходит формирование нового общественного строя, основанного на рыночной системе отношений, а с другой – существование кризиса переходного периода, проявляющегося в социально-экономической нестабильности и неопределенности жизненных перспектив. Для социальной системы актуальность проблемы адаптации населения определяется широким спектром негативных последствий, связанных с состоянием дезадаптации, в том числе, с постадаптационным синдромом, затрагивающим основы функционирования общества как целостной системы. В качестве основных негативных последствий могут быть выделены: расширение аномического поведения, деинституционализация системы правового и морального санкционирования, утрата легитимности нормативной системы, девальвация социального контроля, нарушение механизмов социальной стратификации, затруднения социальной идентификации и усиление маргинализации.

В этих условиях проблема развития человеческих ресурсов становится актуальной, так как именно уровень их развития остается фактором

социально-экономического развития общества. В то же время развитие человеческих ресурсов определяется двумя взаимосвязанными процессами. С одной стороны, это формирование качественной рабочей силы через систему профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, а с другой – обеспечение условий эффективного использования трудового потенциала. В Федеральной целевой программе содействия занятости населения Российской Федерации на 1998–2000 годы выделены ключевые проблемы рынка труда, хотя существуют причины, из-за которых формирование трудового потенциала пока еще не вышло на новый уровень:

- медленно идет формирование системы государственного профессионального образования;
- сохраняется неадекватность масштабов, структуры и форм первичной профессиональной подготовки спросу на рабочую силу;
- недостаточна развита система вторичного профессионального обучения (дообучение, переподготовка, повышение квалификации);
- низка заинтересованность работодателей в повышении квалификации работающих, их переподготовке.

Процессы использования и сохранения существующего потенциала характеризуются преобладанием неэффективной занятости, снижением доли занятых в высокотехнологичных и наукоемких отраслях, перетоком в сферу неформальной занятости, не требующей высокой квалификации, ухудшением качества рабочих мест, сокращением спроса на рабочую силу. Для решения задач, связанных с развитием человеческих ресурсов, и их эффективного использования необходимо создание структуры систематической профессиональной подготовки во всех отраслях экономической деятельности, для всех видов работ, всех уровней квалификации и ответственности на основе координации и взаимодействия всех социальных институтов и структур. При реализации программ дополнительного профессионального образования, которые компенсируют существующий дисбаланс между рынком труда и рынком образовательных услуг и обеспечивают профессиональную адаптивность работника, особое значение имеют обеспечение условий перехода из одного вида профессиональной деятельности в другой как внутри различных профессий и секторов экономики, так и между ними, а также между различными уровнями ответственности; обеспечение условий полной и эффективной занятости.

Стремление понять социальную природу механизма функционирования системы профессионального обучения и переобучения безработных и незанятого населения отвечает внутренним потребностям общества,

заинтересованного в разработке целостной концепции возрождения России. Каждое общество характеризуется системой ценностей, признаваемых обществом и реализуемых в его жизнедеятельности. В настоящее время наше общество испытывает серьезную и глубокую трансформацию системы ценностей, в том числе в сфере отношений занятости. Появились новые социальные, нравственные ценности, связанные с утверждением в обществе многообразия форм собственности, права частной собственности, свободы предпринимательской деятельности, юридическим запрещением принуждения к труду. В этой ситуации ценность занятости в огромном и сложном мире ценностей приобретает особую актуальность. Рассматривая проблемы, связанные с появлением на рынке интенсивного труда массовой безработицы, способ распределения материальных благ, занятость в качестве социальной ценности, мы обращаем внимание на занятость и как на фактор регулирования трудового потенциала на рынке труда. Такой подход важен для ответа на вопрос: сформирован ли в данном обществе механизм социальной регуляции, позволяющий человеку реализовать свои личностные качества в процессе трудовой деятельности.

Исследования показали, что безработица характеризуется драматическим последствием социального, финансового, семейного и даже медицинского характера. К ним относятся алкоголизм, нервные стрессы, сокращение продолжительности жизни, повышение уровня смертности, конфликты в семье, психологические патологии. Установлена непосредственная связь между безработицей и преступностью, убийствами и насилием. Занятость и безработица в системе взаимосвязей личности и общества выступают в качестве оценочных критериев, характеризующих сложившийся в обществе процесс реализации личностных качеств человека, обеспечение его сознательной и активной деятельности. В условиях командно-административной системы государство, с одной стороны, гарантировало возможность приложения трудовых усилий, а с другой – привычно выравнивало всех работающих.

В рыночных условиях быстрый рост высвобождаемой рабочей силы из общественного производства стал фактором напряженности. На этом фоне резко возрастает роль не командных, административных, а социальных регуляторов проблемы занятости. Система этих регуляторов укладывается в традиционную схему социальных отношений между индивидом и обществом в условиях социального контроля. Социальный контроль при этом выступает в качестве саморегуляции социальной системы, которая обеспечивает устойчивое взаимодействие образующих ее элементов посредством нормального (в том числе и правового) регулирования. Социальные нормы

выступают в качестве меры поведения индивидуума и меры оценки этого поведения обществом.

Особое значение в этом механизме социальной регуляции принадлежит как законодательным, нормативным актам, так и нормам нравственности. Если исходить из посылки об органическом единстве нравственности общественной и индивидуальной, то общество и индивиды солидарны в признании безработицы как негативного социального явления, а занятости – как позитивного. Однако в недалеком прошлом большинство наших граждан вполне устраивала полная и гарантированная занятость, зафиксированная в сознании не только в качестве нравственной, но и юридической обязанности. Позднее возникла необходимость в том, чтобы найти пути и средства активизации человеческого фактора. Такой путь оказался долгим и напряженным, так как развитие экономики проходило, по сути, в рамках традиционных командно-административных способов обеспечения занятости, в условиях правовых запретов на полное трудовое самоопределение, на свободный поиск источников жизни и доходов. Это же противоречие наблюдается в современном российском обществе, ибо нравственные ценности индивида в условиях проводимых реформ, связанные с государственно-правовым закреплением свободы труда, вошли в противоречие с возможностями общества обеспечить осуществление таких прав.

Этими факторами и объясняются современные противоречия между индивидуальной и общественной сторонами нравственности, связанные с утверждением свободы труда, с одной стороны, и отсутствием государственных гарантий ее реализации – с другой. Разрешению этих противоречий будет способствовать стабилизация общественных процессов, утверждение принципов социальной справедливости в сфере занятости. Для этого необходимо сформировать ценностно-нормативный механизм социальной реализации отношений занятости, который бы наиболее полно соответствовал изменившимся экономическим, политическим и социальным условиям жизни российского общества. В условиях рыночной экономики, когда появилась явная и скрытая безработица, необходим иной подход, поскольку в этих условиях занятость перестает быть чисто экономической категорией, обретая явно выраженный более широкий социальный аспект.

Подобное уточнение приобретает существенное значение в интерпретации занятости как высшей общечеловеческой ценности, посредством ее реализуется право на труд, который является условием материального и духовного развития личности, сохранения ее физического, психического и гражданского здоровья, средством реализации физических и

интеллектуальных способностей человека, обеспечения социального мира, существования здорового общества без лишних людей, тяготеющих к антиобщественному поведению¹. Определение занятости через категорию деятельности имеет смысл специфической человеческой формы активного отношения к окружающему миру, его целесообразного изменения и преобразования. Сегодня, например, невозможно представить некоторые виды занятости в общественном производстве без создания определенного интеллектуального потенциала в системе образования. Занятость зависит от состояния общественной системы образования, от системы здравоохранения, от уровня развития науки и, в конечном счете, от нормального функционирования всех социальных институтов и социальных структур. Таким образом, занятость становится своеобразным показателем состояния жизнеспособности социального организма в целом, предусматривая включенность в категорию занятости аспектов личной свободы и прав человека и делая ее важнейшим социокультурным показателем общества. А чисто экономический подход исключает некоторые социальные, гуманистические и нравственные аспекты ситуации, оставляя в стороне вопросы развития личности, жизненного выбора, социокультурной мобильности. Раскрытие сущности этой категории позволяет наметить пути регулирования занятости с учетом потребностей личности и общественных отношений.

Ход преобразований в нашей стране, процесс становления рыночных отношений делают необходимым решение вопроса о регулировании процесса занятости, выработке способов управления им. Когда речь идет об управлении, то имеется в виду достаточно жестко детерминированное действие субъекта управления по отношению к объекту управления, что может быть зафиксировано в определенных директивных указаниях. Регулирование же предполагает более мягкое, рекомендательное воздействие на регулируемый процесс. Субъектом управления или регулирования является государство с его законами, финансами, системой стимулов. Объектом регулирования становится занятость, виды и формы которой формируются в зависимости от целей управления, выдвигаемых ходом общественного развития, и специфики самой занятости как социального явления. В этом смысле методологическое значение понятия занятости проявляется не только в том, что оно показывает соотношение спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, но и раскрывает поведение на этом рынке, выявляя внутренние причины этого поведения. Состояние полной и эффективной занятости – это идеал, к которому стремится любое

¹ См.: Мурадян Н.Г. Рынок и занятость: Социально-экономический анализ и прогноз. М., 1991.

общество. С другой стороны, невозможно также и иное крайнее состояние – неполная, неэффективная и нерациональная занятость. При такой занятости наступает стагнация общественного развития.

Таким образом, категория занятости приобретает сегодня широкое социальное звучание, поскольку именно она детерминирует качество жизни человека. Определяя занятость как социологическую категорию, мы исходим из комплексного, интегративного характера общественной жизни, затрагивающей как экономические, так и другие стороны жизнедеятельности человека: образование, культуру, психологию. Занятость поэтому – своеобразный социокультурный показатель состояния жизнедеятельности общественного организма, параметр профессиональной и социальной идентичности социального субъекта.

Зная состояние общественного производства, тенденции его развития и отношения субъектов на рынке труда, занятость можно прогнозировать, регулировать как при помощи рыночных механизмов, так и на уровне государственного регулирования посредством принятия соответствующих превентивных мер. Одним из средств регулирования является включение безработного в систему обучения и переобучения, что способствует возвращению статуса занятого, повышению конкурентоспособности, расширению жизненных смыслов, что имеет не только позитивное социальное, но и экзистенциальное значение. Включенность безработного в систему профессионального обучения может быть обеспечена путем создания на федеральном и муниципальном уровнях адекватной системы профессионального обучения и переобучения безработных, основанной на учете специфики процесса профессионального обучения, особенностей контингента безработных и тенденций на рынке труда.

Особый научный и практический интерес представляют вопросы, позволяющие глубоко и эффективно, без идеологической предвзятости осмыслить занятость населения как социальное явление и объект сознательного, всестороннего ее обоснования, что позволит использовать полученные знания для государственно-правового воздействия не только на отношения в сфере занятости. Переход России к рыночной экономике является мощным стимулом актуализации проблем профессионального обучения и переобучения, обострения потребности в профессиональных и базовых знаниях. Предприятия в условиях рынка предъявляют все более жесткие требования к качеству подготовки специалистов, их быстрой профессиональной переориентации. В этих условиях актуализируются проблемы образования как социального процесса, в том числе, его особой отрасли – образования взрослых из числа незанятого населения.

Если в других странах уже существовал положительный опыт организации профессионального образования как наиболее эффективного на пути экономического возрождения, то в России подобный опыт еще не сложился. Нет пока и понимания профессионального образования как превентивного, профилактического средства смягчения социальных последствий безработицы, защиты национального рынка и фактора социальной стабилизации. Не осознается в полной мере и то, что перестройка профессионального обучения и переобучения безработных и незанятого населения в России рождает специфические социальные проблемы, связанные, например, с тем, что безработица затронула лиц, имеющих среднее специальное и высшее образование.

В современной учебной литературе исследования социальных аспектов развития системы образования, особенно профессионального обучения и переобучения безработных и незанятого населения, еще не стали адекватными объему самой рассматриваемой проблемы, хотя есть работы, где авторы рассматривают социальные аспекты профессиональной идентификации, обучения и переобучения: А.Г.Асмолов, В.Гимпельсон, Е.Р.Смирнова, Ф.Р.Филиппов. Социально-психологические проблемы образования взрослых, в том числе безработных, обсуждаются в работах Т.И.Гусевой, Ю.Н.Кулюткина, Н.Н.Федотовой, В.Л.Чепляева, В.Д.Шадрикова, В.Н.Ярской. Но несмотря на большое количество публикаций, посвященных организации профессионального обучения и переобучения взрослых, функционально-организационные и социальные аспекты формирования самой системы остаются недостаточно отраженными в процессах профессионального обучения безработных и повышения квалификации персонала. Этим обусловлена необходимость новой расстановки акцентов социальной политики российского государства. В настоящее время ощущается дефицит учебно-методических разработок, рассматривающих проблемы профессионального образования взрослых, в том числе безработных, прогнозирования системы профессионального образования безработных и незанятого населения в современной России.

В связи с отсутствием серьезной методологической базы профессионального образования государственные структуры, призванные разрабатывать и реализовывать активную и гибкую политику занятости, нередко принимают решения без учета проблем, возникающих в ходе становления и развития образовательных структур. К ним, в частности, относятся учебные центры служб и департаментов занятости, имеющие значение в деле осуществления политики занятости. Одним из эффективных

путей реализации этой политики как раз и выступает создание системы профессионального обучения и переобучения безработных и незанятого населения России. Процессы становления и развития этой системы, динамика социальных изменений позволяют представить эту проблему, с одной стороны, как противоречие между потребностью общества во всестороннем развитии системы профессионального обучения и переобучения безработных и, с другой стороны, ее современным реальным состоянием.

1 . 2 . НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ

Проблема социальной адаптации к трудовой деятельности актуальна при любых политических режимах и экономических условиях; реализация форм адаптации непосредственно зависит от этих условий, от социальной стабильности, динамики, в целом, от социальных стратегий общества. Большие возможности для социальной адаптации коренятся в совершенствовании кадровой политики, реализации системы профориентации, адекватного профессионального образования. Именно этими вопросами международное сообщество озабочено на протяжении более чем полувека. Так, с конца послевоенных 40-х годов и вплоть до наших 90-х годов Международной организацией труда (МОТ) принимаются конвенции и рекомендации о трудовой дискриминации, профессиональной ориентации, профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов. Приведем извлечения из постановлений этой авторитетной организации².

Рекомендация о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов. Рекомендация применяется к профессиональной ориентации и подготовке молодых людей и взрослых во всех областях экономической, социальной и культурной жизни и на всех уровнях профессиональной квалификации и ответственности. Определение терминов ориентация и подготовка термином профессиональная означает, что они направлены на определение и развитие способностей человека к продуктивной и удовлетворяющей его трудовой жизни и, вместе с различными формами образования, на развитие способности отдельного лица сознавать и, индивидуально или коллективно, оказывать влияние на условия труда и на социальную среду.

² Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда: 1919–1956: В 2 т. / Международное бюро труда. Женева, 1991. Т. 2.

Политические основания для профессиональной подготовки трудовых ресурсов – это достижение системного трудоустройства безработных, уменьшение угрозы потери работы, достижение политически оправданного движения трудовых ресурсов, достижение притока рабочей силы в районы ее нехватки. Целью создания функциональной системы подготовки незанятого населения выступает поддержка равновесия между спросом и предложением трудовых ресурсов на рынке труда, борьба с безработицей и нехваткой рабочей силы путем профессиональной переподготовки и совершенствованием квалификации взрослого населения. Обратим внимание на значимость международной координации, артикулируемой МОТ.

Государства-члены должны принимать и развивать скоординированные политику и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, тесно связанные с занятостью, в частности, через государственные службы по трудоустройству, учитывать потребности, возможности и проблемы занятости как на региональном, так и на национальном уровне, стадию и уровень экономического, социального и культурного развития, взаимосвязь между развитием людских ресурсов и другими экономическими, социальными и культурными целями. В этих целях государства-члены должны разрабатывать и совершенствовать открытые, гибкие и дополняющие друг друга системы общего и профессионально-технического образования, профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, независимо от того, осуществляется ли эта деятельность в системе формального образования или вне ее.

Далее просматриваются акценты на равенстве, сотрудничестве, системности и всесторонности программ профессионального обучения. Государства-члены должны, в частности, стремиться к: обеспечению равного доступа к профориентации и профессиональной подготовке; обеспечению на постоянной основе реалистичной профессиональной ориентации для различных групп населения во всех отраслях деятельности; созданию структуры систематической профессиональной подготовки во всех отраслях деятельности, всех уровней квалификации; предоставлению всем трудящимся реальных возможностей для возобновления образования на уровне, который учитывает их профессиональный опыт; установлению сотрудничества и координации между профессиональной ориентацией и профессиональной подготовкой, проводимыми вне школьной системы, с одной стороны, и ориентацией в области образования и школьной системой – с другой.

Учитываются потребности возрастных и нетипичных групп населения. В области профессиональной ориентации государства-члены должны расширять свои системы профессиональной ориентации и системы постоянной

информации относительно занятости, с целью обеспечения того, чтобы всесторонняя информация и наиболее широкая ориентация являлись доступными детям, молодым людям и взрослым, включая соответствующие программы для лиц с физическими и умственными недостатками.

Государства-члены должны уделять особое внимание оказанию помощи детям и подросткам в достижении правильного понимания ценности и значения труда, в ознакомлении с условиями труда в широком круге профессий с учетом возможностей занятости и карьеры, с предъявляемыми требованиями; оказанию лицам, имеющим особые трудности в отношении образования, профессиональной подготовки или занятости, помощи для их преодоления.

Обозначены также важные функции профессиональной ориентации и консультирования, информирования и свободного выбора профессий. Индивидуальные консультации, деятельность по коллективной профессиональной ориентации должны учитывать специфические потребности отдельных лиц в информации и поддержке, особенно лиц с физическими и умственными недостатками, а также лиц, находящихся в невыгодном положении с социальной и образовательной точек зрения. Необходимо иметь в виду право каждого лица на собственный выбор, основанный на всесторонней информации. Программы профессиональной ориентации на начальных стадиях должны, в первую очередь, стремиться к:

а) привлечению внимания молодых людей к важности выбора общего и профессионального образования, учитывая перспективы занятости и направления социального развития, их личные интересы;

б) оказанию содействия группам населения, помощи для преодоления препятствий в свободном выборе образования;

в) удовлетворению нужд лиц с особыми способностями в тех сферах деятельности, которые имеют первостепенное значение.

Профессиональная подготовка и переподготовка безработных является основным направлением активной политики занятости, эффективной формой регулирования рынка профессий. Реализация принципа управления человеческими ресурсами, потребность в координации рынков труда и образовательных услуг, необходимость расширения каналов трудовой активности человека требуют совершенствования этой системы в направлении соответствия требованиям дополнительного образования. В документах МОТ обращается внимание на использование, при необходимости с помощью государственного финансирования, существующих и потенциальных возможностей профессиональной

подготовки, включая ресурсы предприятий, с тем, чтобы имелись программы постоянной профессиональной подготовки.

При проведении профессиональной подготовки следует использовать средства массовой информации, передвижные центры обучения. Программы профессиональной подготовки должны разрабатываться таким образом, чтобы способствовать полной занятости и развитию способностей каждого на уровне: а) начальной подготовки для молодых и взрослых, имеющих небольшой трудовой опыт или вовсе не имеющих его; б) дальнейшей подготовки, которая должна повысить компетенцию в работе, расширить круг операций, перейти на работу более высокого уровня, получить продвижение по работе, пополнить знания и квалификацию в свете достижений данной профессии; в) переподготовки, чтобы дать возможность взрослым получить новую квалификацию для работы в другой области профессиональной деятельности; г) дальнейшего образования, которое является необходимым для дополнения подготовки; д) подготовки в области техники безопасности; е) получения информации о правах и обязанностях на рабочем месте, о режимах социального обеспечения.

Начальная и дальнейшая профессиональная подготовка, ведущая к получению признанной профессиональной квалификации, должна, насколько это возможно, регулироваться общими нормами, установленными компетентным органом после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся. Эти нормы должны уточнять: а) уровень профессиональной квалификации и знаний для поступления на различные курсы профессиональной подготовки; б) уровень мастерства в каждой основной операции или функции соответствующей профессии в течение каждой фазы обучения; в) часть профессиональной подготовки должна обеспечиваться системой школьного образования, учреждениями профессиональной подготовки, предприятиями путем подготовки на рабочем месте; г) характер и продолжительность трудового стажа при прохождении программ профессиональной подготовки; д) содержание подготовки, которое должно основываться на принципах многосторонности и профессиональной мобильности; е) методологию, цели подготовки; ж) экзамены и другие виды оценок результатов подготовки; з) удостоверения об успешном окончании курса профессиональной подготовки.

Нормы и руководящие принципы профессиональной подготовки должны периодически оцениваться и пересматриваться с участием организаций предпринимателей и трудящихся и приспособляться к изменяющимся потребностям. Государства-члены должны постепенно

устанавливать нормы и руководящие принципы или, в случае необходимости, расширять сферу их применения до тех пор, пока не будут охвачены все основные профессии и все уровни квалификации и ответственности. Приоритет должен предоставляться профессиональной подготовке, относящейся к профессиям, уровням квалификации и ответственности, которые имеют ключевое значение для социального и экономического прогресса.

Адаптационные процессы связываются с функциями управления и организационными культурами, формированием здорового климата профессиональных отношений. Компетентные органы должны в рамках планирования и национального законодательства разработать программы подготовки для выполнения функций управления и руководства и работы за собственный счет, направленные на:

а) развитие соответствующих знаний и понимание экономических и социальных аспектов, необходимых для принятия решений;

б) развитие подходов и способностей к руководству другими людьми и к побуждению их деятельности, уважая человеческое достоинство, к созданию здоровых профессиональных отношений;

в) развитие инициативы и положительного отношения к изменениям и способности оценивать влияние таких изменений на других людей;

г) развитие способности принимать на себя новую ответственность на работе;

д) развитие понимания важности предоставления образования, профессиональной ориентации и профессиональной подготовки работникам предприятия;

е) развитие понимания условий трудящихся в их трудовой жизни, заботу об их благополучии, а также знание трудового права и системы социального обеспечения;

ж) развитие понимания значения усилий по самосовершенствованию;

з) создание основы для дальнейшей подготовки в соответствии с новыми потребностями.

Рыночная экономика выдвигает принципиально новые требования к специалистам, руководителям предприятий, содержанию их подготовки и переподготовки. Руководящим кадрам в настоящее время требуется высокая компетентность, психологическая устойчивость, умение работать в кризисных и экстремальных ситуациях. Такие программы должны быть частью общенациональных программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки и согласовываться с другими мерами по развитию данного района или отрасли экономической деятельности.

Кроме регионального аспекта выделен и территориальный – ориентация программ на конкретный город, село с точки зрения местных условий реализации равенства возможностей. Достижение полного равенства возможностей в области профессиональной ориентации и профессиональной подготовки для сельского и городского населения в рамках национальной политики развития осуществляется с учетом структуры и тенденций миграции между сельскими и городскими районами. Программы для сельских районов должны учитывать особые нужды в области профессиональной ориентации и профессиональной подготовки. Программы для сельских районов должны включать подготовку по организации кооперативов и по управлению предприятиями. Страны, в которых возможности профессиональной ориентации и подготовки для сельских районов мало развиты, должны сосредоточить свое внимание на:

а) предоставлении информации молодым людям и взрослым в сельских районах относительно целей и мер, намечаемых для улучшения или для осуществления крупных структурных изменений в данном районе, а также относительно последствий таких мер для их работы и жизни;

б) предоставлении систематического образования и профессиональной подготовки, полностью или частично за счет рабочего времени, в зависимости от обстановки, для работающих молодых людей в дополнение к неформальному обучению, получаемому ими на производстве;

в) обеспечении взрослым краткосрочных программ повышения квалификации или переподготовки с помощью существующих средств, таких как профессиональная подготовка и консультативные службы;

г) создании в сельских районах социально-экономических кадров и поощрении населения к участию в деятельности в области развития;

д) поощрении стремления к самосовершенствованию.

Социальные стратегии, сформированные в условиях государственного регулирования индивидуальной занятости, не обеспечивают сегодня необходимого уровня социальной адаптивности и профессиональной конкурентоспособности многих социальных групп. Наряду с радикальными изменениями условий осуществления профессиональной деятельности, это определяет проблемный характер включения человека в сферу труда. Внимание европейского сообщества привлекают особые группы населения. Так, в целях реализации равенства возможностей в области занятости, для интеграции в общество должны приниматься меры для обеспечения эффективной и достаточной профессиональной ориентацией и профессиональной подготовкой особых групп населения: а) лица, которые никогда не посещали школу или оставили школу до ее окончания; б)

пожилые трудящиеся; в) представители лингвистических и других меньшинств; г) лица, неполноценные с физической или умственной точек зрения. Меры, принимаемые для преодоления трудностей, встречающихся на работе у пожилых трудящихся, могут включать: выявление и изменение, по мере возможности, условий труда, которые могут ускорять процесс физического и умственного старения; предоставление пожилым трудящимся профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, в которой они нуждаются; предоставление при необходимости других постов в их или в другом роде занятий, на которых они могут использовать свои способности и опыт; обеспечение такого положения, при котором возрастные пределы, установленные без учета реальности, не препятствовали получению ими профессиональной подготовки; разработки методики профессиональной подготовки, приспособленной к нуждам пожилых трудящихся; принятие необходимых мер для обеспечения технически и педагогически компетентными преподавателями, хорошо подготовленными для проведения дальнейшей подготовки, отвечающей специфическим требованиям пожилых трудящихся; необходимость приспособления пожилых трудящихся к условиям труда на рабочем месте, которое может потребоваться от них, и желательность оказания им поддержки в этом приспособлении.

Социальная адаптация распространяется и на этнические различия. Представители лингвистических и других меньшинств должны получать профессиональную ориентацию, которая доводила бы до их сведения информацию на их родном языке или на знакомом им языке, или, если необходимо, с помощью переводчика, относительно существующих условий и требований в области занятости, прав и обязанностей всех заинтересованных сторон, а также о помощи, предоставляемой им для решения их особых проблем. Специальные программы профессиональной подготовки, при необходимости, должны предоставляться лингвистическим и другим меньшинствам. Лингвистическим меньшинствам эти программы должны предоставляться, по возможности, на их родном языке и должны, в случае необходимости, включать обучение языку. Этнокультурные взаимодействия обязывают заботиться и о мигрантах. Следует обеспечить трудящимся-мигрантам эффективную профессиональную ориентацию и профессиональную подготовку, чтобы они могли пользоваться равенством возможностей в области занятости с учетом ограниченного знания языка страны, предоставляющей работу, потребности страны, предоставляющей работу, а также возможности возвращения в экономическую деятельность страны их происхождения. Эти вопросы должны учитывать соответствующие положения международных конвенций и рекомендаций по

труду, относящихся к таким трудящимся, быть предметом соглашений между странами, предоставляющими работу и поставляющими рабочую силу.

Обратим внимание на аттитюды к нетипичным группам. Лица, имеющие физические недостатки или умственно неполноценные, должны иметь доступ к программам профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, предоставляемым всему населению, в той мере, насколько эти программы могут быть полезными для них. В тех случаях, когда это нежелательно в силу серьезности или характера их инвалидности или потребностей особых групп инвалидов, должны обеспечиваться специально приспособленные программы. Необходимо приложить все усилия для того, чтобы информировать широкую общественность, предпринимателей и трудящихся, а также врачей, вспомогательный медицинский персонал и общественных работников о необходимости предоставления лицам, имеющим физические недостатки или умственно неполноценным, профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, которые позволили бы им найти работу, отвечающую их нуждам, о необходимости приспособления на работе, которое может потребоваться для некоторых из них, и о желательности оказания им особой поддержки в процессе работы. Должны быть приняты меры для обеспечения, насколько это возможно, вовлечения лиц, имеющих физические недостатки и умственно неполноценных, в производственную жизнь, в нормальную производственную среду.

Наконец, социальная адаптация в сфере гендерных отношений. Следует принять меры с целью содействия равенству возможностей женщин и мужчин в области занятости и в обществе в целом, эти меры должны быть составной частью экономических, социальных и культурных мер, принимаемых для улучшения положения с занятостью женщин, и включать:

а) доведение до сведения широкой общественности и, в частности, родителей, преподавателей, работников служб профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, работников служб занятости и других социальных служб, предпринимателей и трудящихся необходимости поощрения женщин и мужчин играть равную роль в обществе и экономике, а также необходимости изменения традиционного отношения к работе женщин и мужчин дома и в профессиональной жизни;

б) обеспечение девушкам и женщинам профессиональной ориентации по такому же широкому кругу возможностей в области образования, профессиональной подготовки и занятости, как это делается для юношей и мужчин, поощрение их к полному использованию таких возможностей и создание им необходимых для этого условий;

в) содействие в соответствии с положениями международных конвенций и рекомендаций по труду равенству доступа девушек и женщин ко всем видам образования и к профессиональной подготовке для всех видов занятости, включая те, которые были по традиции доступны только для юношей и мужчин;

г) содействие дальнейшей подготовке девушек и женщин с целью обеспечения их личного развития и продвижения на квалифицированную работу и ответственные посты, настоятельное обращение к предпринимателям предоставлять те же самые возможности в расширении их трудового опыта, что и мужчинам с одинаковым уровнем образования и квалификации;

д) предоставление, по мере возможности, центров и других служб по уходу за детьми различного возраста, с тем чтобы девушки и женщины с семейными обязанностями имели доступ к нормальной профессиональной подготовке, а также принятие специальных мер, в виде курсов в течение части дня или заочных курсов, периодических программ профессиональной подготовки или программ, использующих средства массовой информации;

е) обеспечение профессиональной подготовки женщин, чей возраст превышает нормальный возраст для поступления, которые желают поступить на работу или вернуться на работу после перерыва в трудовой деятельности.

Положения о подготовке персонала должны охватывать всех лиц, ответственных в течение всего своего рабочего времени или части его за планирование, организацию, управление, развитие, руководство или предоставление профессиональной ориентации или профессиональной подготовки. Помимо получения подготовки в области профессиональной ориентации, включая индивидуальные консультации, работники, проводящие профессиональную ориентацию, должны быть ознакомлены с миром труда в целом, а также с условиями труда и функциями лиц, занятых в широком круге профессий и на всех уровнях квалификации и ответственности, а также с возможностями занятости и продвижения в этих профессиях, с курсами и средствами подготовки, имеющимися для них; их следует также ознакомить с общими аспектами коллективных соглашений и с правами и обязанностями, вытекающими из трудового законодательства. Подготовка работников, проводящих профессиональную ориентацию, должна, в случае необходимости, включать изучение физиологических, психологических и социологических характеристик различных групп лиц, а также специализированных методов ориентации. Работники, проводящие профессиональную подготовку, должны обладать всесторонними

теоретическими и практическими знаниями и иметь значительный опыт работы в технической области или по соответствующим функциям, а также иметь техническую и педагогическую подготовку, полученную в учреждениях системы образования и подготовки.

Например, в дополнение к техническому и профессиональному образованию и профессиональной подготовке по своей специальности, лица, занимающиеся деятельностью в области сельского развития, должны получить подготовку в таких областях:

- а) экономика сельского хозяйства, лесоводства, других видов сельской деятельности;
- б) методы и техника управления сельскохозяйственными и лесными предприятиями;
- в) сельская социология и сельские учреждения;
- г) техника массовой информации и методы популяризации подготовки;
- д) деятельность кооперативов, где таковые существуют.

Работники, проводящие профессиональную ориентацию и профессиональную подготовку для особых групп населения, должны быть знакомы со специальными социальными и экономическими проблемами, присущими этим группам населения. Лица, ответственные за планирование, организацию, управление или руководство программами профессиональной ориентации или профессиональной подготовки, включая директоров и руководителей учреждений или служб профессиональной ориентации или профессиональной подготовки, руководителей и работников профессиональной подготовки на предприятиях, а также консультантов по вопросам профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, должны иметь соответственно опыт работы в области профессиональной ориентации или профессиональной подготовки.

Нормативные документы предусмотрели все виды социальной адаптации для всех групп населения, еще один важный момент рекомендаций МОТ – предусмотреть проведение исследовательских программ для:

- а) определения критериев по установлению очередности задач и для разработки стратегии развития профессиональной ориентации и профессиональной подготовки для отдельных отраслей экономической деятельности и групп населения;
- б) определения и предвидения возникновения возможностей занятости в различных отраслях экономической деятельности и профессиях;

в) улучшения знаний по психологическим, социологическим и педагогическим аспектам профессиональной ориентации и профессиональной подготовки;

г) оценки эффективности всех компонентов систем профессиональной ориентации и профессиональной подготовки как с точки зрения их внутренней действенности, так и с точки зрения полученных результатов;

д) определения прямых и косвенных затрат и выгод различных систем и методов проведения профессиональной ориентации и профессиональной подготовки;

е) улучшения для заинтересованных групп населения психологических тестов и других методов, позволяющих определить индивидуальные способности, оценивать склонности и профессиональные интересы, уровень знаний и профессиональной квалификации, достигнутый посредством профессиональной подготовки;

ж) увеличения имеющейся информации относительно рода занятий.

Документы МОТ постоянно напоминают нам о необходимости социального партнерства и сотрудничества. Государственные власти и органы, занимающиеся вопросами общего образования, профессиональной ориентации, технического и профессионального образования и профессиональной подготовки, подготовки персонала, несущего ответственность за использование людских ресурсов и подготовку руководящих кадров, государственные власти и органы, занимающиеся планированием и осуществлением политики в области занятости и в области социального и экономического развития, а также органы, представляющие как различные отрасли экономической деятельности и профессий, так и заинтересованные группы населения, должны сотрудничать в разработке политики, в планировании и в осуществлении программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки.

При осуществлении программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки следует обеспечить: обеспечение вспомогательными службами и средствами, такими как исследования, подготовка норм и руководящих принципов для организации профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, а также аудиовизуальными пособиями и информацией относительно соответствующих методов и техники; организацию экзаменов под государственным контролем или другие способы для оценки результатов подготовки по профессиям, охваченным нормами профессиональной подготовки; подготовку персонала; предоставление результатов научных исследований и другого опыта лицам или органам, ответственным за

планирование и осуществление программ; предоставление соответствующей финансовой поддержки для осуществления программ.

Международное сотрудничество в области занятости, профессиональной ориентации, обучения и социальной адаптации способствует: предоставлению лицам, занимающимся профессиональной ориентацией и профессиональной подготовкой, приобретения знаний, квалификации и опыта, которых они не могут получить в своих собственных странах; систематическому обмену информацией о профессиональной ориентации и подготовке, результатах исследовательских программ, проведению совещаний экспертов, семинаров, исследовательских групп, обмену публикациями; последовательной унификации норм профессиональной подготовки для одной и той же профессии в определенной группе стран с целью облегчения профессиональной мобильности и получения подготовки за рубежом; подготовке и распространению материалов и пособий по профессиональной ориентации и профессиональной подготовке, включая программы обучения и описания отдельных профессий, с целью использования их в группе стран или в регионе, имеющих аналогичные потребности или стремящихся к обеспечению соответствия между уровнем профессиональной подготовки и практикой профессиональной ориентации.

В итоге заметим, как важно для России быть интегрированной в систему стран международного сообщества по проблемам занятости, профессиональной ориентации и профессиональной мобильности. В реализации активной политики занятости исключительно важное значение имеет создание гибкой системы профессионального обучения безработных и незанятого населения как подсистемы дополнительного профессионального образования. Сегодня можно сказать, что в России в целом и в ее регионах система профессиональной подготовки почти сформирована, включая совокупность функциональных элементов: государственных стандартов и образовательных программ профессиональной подготовки различного уровня и направлений; сети образовательных учреждений различных организационно-правовых форм; сети органов труда и занятости.

Обсудим, привлекая работы профессора Б.А.Деготя и профессора К.Г.Кязимова, следующий важный вопрос, который связан с нормативно-правовым регулированием занятости и профессионального обучения безработных. К нормативным актам в области образования и переподготовки кадров относятся: международные правовые акты; федеральные законодательные и иные правовые акты; законодательные и правовые акты субъектов Российской Федерации. К.Г.Кязимов отмечает из международных правовых актов Всеобщую декларацию прав человека (принята Генеральной

Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. в Нью-Йорке); Конвенцию по техническому и профессиональному образованию (принята Генеральной конференцией ЮНЕСКО 10 ноября 1989 г. в Париже); Конвенцию о содействии занятости и защите от безработицы (принята Генеральной конференцией МОТ 21 июня 1988 г. в Женеве); Рекомендации о содействии занятости и защите от безработицы (приняты Генеральной конференцией МОТ 21 июня 1988 г. в Женеве). По этому вопросу рекомендуем слушателям и студентам внимательно изучить рекомендуемую нами литературу.

К числу федеральных законодательных и правовых актов, регламентирующих вопросы профессионального обучения безработных и незанятого населения, относятся: Конституция Российской Федерации, Закон об образовании, Закон о занятости населения, другие федеральные законодательные акты Российской Федерации в области образования, указы Президента Российской Федерации в области образования и подготовки кадров, Постановления Правительства Российской Федерации по вопросам подготовки и переподготовки безработных и незанятого населения. Государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования реализуется в пределах образовательных программ начального профессионального или среднего профессионального образования с учетом профиля получаемого профессионального образования. В статьях закона конкретизированы цели начального, среднего, высшего, поствузовского и дополнительного профессионального образования, условия получения гражданами профессионального образования определенного уровня. Эти статьи обеспечивают законодательную основу организации повышения квалификации специалистов и при профессиональной подготовке и переподготовке безработных граждан. В законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» регламентируется организация профессиональной подготовки и переподготовки безработных граждан и незанятого населения как форма социальной защиты граждан на рынке труда. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка таких граждан осуществляется в учебных центрах службы занятости или в иных учебных заведениях в соответствии с заключаемыми службами занятости договорами. Учебные заведения, осуществляющие обучение и переподготовку граждан, освобождаются от уплаты налогов на прибыль, а также государственных и таможенных пошлин.

Нормативно-правовая база профессионального обучения позволяет решать задачи развития человеческих ресурсов. Пакет инструктивно-методических материалов по организации профессионального обучения и профориентации основан на следующих принципах: ориентация обучения

граждан на новые сферы трудовой деятельности, социальная адаптация граждан; преемственность обучения и учет имеющегося образовательного потенциала и навыков трудовой деятельности; модульный принцип формирования содержания обучения; вариативность и гибкость форм, методов и средств обучения; опережающий характер обучения, способствующий сокращению периода вынужденной безработицы; разнообразие источников финансирования и оптимизации затрат на оказание услуг по профессиональному обучению. В итоге, социально-адаптирующая роль политики в области профессионального обучения реализуется в ее направленности на удовлетворение потребностей граждан в профессиональном обучении путем предоставления им широкого спектра услуг в выборе профессии, специальности и возможности участия в эффективных программах обучения.

Стратегия формирования системы профессионального обучения безработных вполне соответствует принципам МОТ, носит открытый характер, позволяя: создать эффективную систему социальной защиты безработных путем предоставления широкого спектра образовательных услуг, направленных на повышение мобильности и конкурентоспособности на рынке труда; повысить эффективность трудоустройства безработных граждан и сократить сроки безработицы; совершенствовать механизмы взаимодействия с органами управления (в компетенцию которых входят проблемы образования, труда, экономики), с работодателями в кадровой политике структурных преобразований экономики; создать равные возможности занятости для различных социальных групп населения; сформировать необходимые предпосылки для эффективного функционирования системы профессионального обучения безработных, адекватной потребностям рыночной экономики; совершенствовать информационную функцию служб занятости, предусматривающую создание информационной системы в целях повышения качества рабочей силы на рынке труда.

Возрастает роль государственного регулирования этих процессов на основе разработки и реализации федеральных, региональных и муниципальных программ, связанных с переподготовкой и переобучением незанятого населения. Эти программы должны учитывать как общие (федеральные) тенденции, так и местные особенности. Государственно-правовое регулирование общественных отношений в области занятости и труда может быть эффективным лишь в том случае, если оно строится на основе не только экономической, политической, но и социально-

нравственной целесообразности, при условии выработки органами государственной власти единых подходов к решению проблем занятости.

Анализ реальных процессов на рынке труда в одном из крупных регионов России, каким является Саратовская область, позволяет раскрыть общую картину положения дел на рынке труда страны, показать основные задачи и приоритетные направления государственной политики содействия занятости населения. Спад производства сопровождается следующими явлениями: сокращение выпуска продукции; рост неплатежей предприятия; обострение инвестиционного кризиса, связанного с ограничением инвестиций в экономику области; трудности, связанные со сбытом готовой продукции; остановка производств. Между тем, правовое осмысление занятости может быть достаточно обоснованным и плодотворным лишь с учетом разворачивающейся в стране тенденции преобразования экономики, основанной на общественной собственности и плановом ведении хозяйства, базирующейся, главным образом, на частной собственности и рыночных отношениях. В условиях формирования гражданского общества впервые в истории России открывается реальная возможность подчинения хода правового развития воле людей, в том числе, для сознательного использования его как фактора управления трудовыми отношениями и процессами. Трудно представить цивилизованный рынок труда без гарантий со стороны государства в отношении прав и обязанностей работников и работодателей. Демократизация, политическое реформирование нашей страны призваны демонтировать тоталитарные структуры власти, преобразовывать вульгарно-бюрократическую политико-юридическую надстройку в демократический, рационально организованный механизм правового регулирования отношений человека и общества.

Проблема занятости имеет стратегическое значение, ее решение может стать предпосылкой формирования в стране правового государства. Упорядочение трудовых отношений на основе их обоснованного и справедливого государственно-правового регулирования, выражающего коренные интересы и экзистенциальный выбор человека, станут сердцевиной нового правосознания, адекватного гражданскому обществу. В этих условиях становится очевидной потребность в модернизации институтов социальной адаптации, проектировании новых форм регулирования занятости, поддержании статусной системы человека. Возрастает роль профессиональной и социально-правовой подготовленности специалистов социальных служб, обеспечивающих осуществление общей стратегии социальной адаптации населения через содействие эффективной занятости,

социальной адаптации, психологической поддержки, что требует изменения общей стратегии.

ГЛАВА 2 . РЫНОК ТРУДА И КВАЛИФИКАЦИОННО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

2 . 1 . РЫНОК КВАЛИФИКАЦИОННО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В ЭКОНОМИКАХ РАЗЛИЧНОГО ТИПА

Основным условием оптимальности рынка труда является сбалансированность спроса и предложения рабочей силы. В настоящее время профессионально-квалификационный состав работников, предлагающих свою рабочую силу, не в полной мере удовлетворяет структуре рабочих мест и все возрастающим требованиям работодателей, что создает условия для формирования застойной и хронической безработицы и актуализирует проблемы профессиональной переподготовки. Одной из причин этого является недостаточная адаптированность системы профессионального образования к реалиям рыночной экономики, что вызывает определенную деформацию системы развития человеческих ресурсов, не обеспечивает перехода от учета человеческого фактора к развитию человеческих ресурсов. Так, на фоне нарастающих проблем, связанных с активизацией процессов высвобождения работников с предприятий, особенно занятых в сфере экономической деятельности, увеличения вынужденной неполной занятости, превышения численности выбывших с предприятий и организаций над численностью принятых, безработными становятся более 40 % выпускников всех профессиональных учебных заведений: вузов, колледжей, техникумов, профтехучилищ.

Учитывая, что данная тенденция будет сохраняться, приходится признавать, что значительная часть этой категории молодежи будет переходить на неконтролируемый, неформальный рынок труда. Подготовка рабочей силы в условиях планово-административ-ной системы поддерживалась централизованным планированием объемов и номенклатуры подготовки; программы профессионального образования отражали

потребность в работниках отраслей хозяйства и предприятий, сами понятия рынка квалификационно-образовательных услуг, рынка труда отсутствовали. Система профессионального образования в значительной мере обеспечивала кадровую политику, основанную на экстенсивном принципе развития. Новые социально-экономические условия требуют модернизации стратегии и тактики профессионального образования. Возникла необходимость в структурно-функциональной перестройке системы профессионального образования с учетом динамичности требований к уровню квалификации кадров, профилям и содержанию подготовки в соответствии со структурными изменениями в экономике. Реформирование социально-экономических отношений, в том числе регулирующих деятельность системы профессионального образования, нарушило монополию государственных образовательных учреждений. Не имея обратной связи с рынком труда и достаточной связи с органами службы занятости и работодателями, многие учебные заведения продолжают обучение молодежи по профессиям, не обеспечивающим перспектив эффективной занятости.

Создание условий сбалансированного взаимодействия учебных заведений, работодателей, службы занятости и конкретных граждан ограничивается сохранением элементов административного регулирования экономики. При планово-административной системе государство планировало и профессиональную структуру подготовки кадров, осуществляло тотальный государственный контроль за образованием, освобождая, по существу, органы образования от ответственности за трудоустройство выпускников. Социальная эффективность учебного заведения мало зависела от профессиональных перспектив выпускников. Отсутствие негосударственных образовательных учебных заведений, конкуренции на рынке квалификационно-образовательных услуг, гарантированная занятость не требовали от государственного образовательного учреждения формирования адаптивных схем организации обучения и ориентации на трудоустройство выпускников.

Предприятия и организации обязаны были принимать молодых специалистов по разрядке министерств и ведомств. Определенная часть студентов и учащихся ПТУ, понимая, что государство лучше или хуже, но трудоустроит их, не связывали проблему занятости с собственным профессиональным потенциалом. Работодатели имели ограниченные права по перемещению или увольнению молодого специалиста и не имели возможности предъявления требований к качеству подготовки на уровне учебного заведения. Монополизм государства в сфере образования, таким образом, создавал условия низкой адаптивности образовательных

учреждений, низкой мотивации работодателей в развитии кадрового потенциала и самих работников в социальной и профессиональной мобильности.

Одним из недостатков системы подготовки кадров было то, что планы профессиональной подготовки не соответствовали реальным потребностям экономики и многие выпускники образовательных учреждений вынуждены были избегать государственного распределения или работать не по специальности, все больше и больше выпускников вузов, техникумов стали работать простыми рабочими, и часто не по избранной специальности из-за низкого заработка инженерно-технического состава. Стимул работать по избранной специальности стал постепенно падать, профессия инженера, таким образом, становилась менее привлекательной и престижной. И все же подчеркнем, в такой системе подготовки и распределения кадров была своя логика: она являлась органической частью планово-административной экономики.

Возникает закономерный интерес, как организовать сферу квалификационно-образовательных услуг в нашей стране в новых социально-экономических отношениях, с учетом опыта стран с развитой рыночной экономикой, где рынок труда выполняет роль регулятора рынка квалификационно-образовательных услуг. Известно, что едва не главной чертой системы образования и ее благополучия в странах с рыночной экономикой является тесная связь с работодателями и ориентация подготовки на эффективную занятость. Это обстоятельство вынуждает образовательную систему этих стран внимательно относиться к запросам рынка труда (см. Приложение, табл. 1).

Другой особенностью образовательной системы в странах с развитой рыночной экономикой является наличие на рынке труда негосударственных образовательных институтов, которые конкурируют с государственными образовательными услугами, занимая свои ниши, удовлетворяя запросы различных групп населения и сферы трудовой занятости. Частный сектор образовательных услуг часто носит элитный характер, быстрее (по сравнению с государственным) реагирует на изменения и конъюнктуру рынка труда. Это позволяет своевременно выполнять образовательные услуги и восполнять нехватку специалистов определенного профиля.

Очень важной характеристикой развитой рыночной экономики является активное участие частного капитала в подготовке кадров. Работодатели хорошо понимают, что они могут сохранить свои предприятия в жесткой конкурентной борьбе только при наличии высококвалифицированного персонала. При этом государство не только предоставляет льготы частным

образовательным учреждениям, финансирует проекты и программы, но и создает режим максимального благоприятствования притоку частного капитала в сферу образования.

Взаимосвязь образования и рынка занятости в переходной экономике. В ходе рыночных преобразований экономики меняется смысл привычного понятия – трудовые ресурсы. Сегодня это понятие включает не только трудовую массу людей, но и их гражданскую позицию, уровень интеллекта, образование, профессионализм. В странах с развитой рыночной экономикой именно уровень знаний, профессионализм определяет устойчивость человека на рынке труда. Такой подход является главным и в условиях развивающейся экономики. Профессиональное самоопределение, профессиональная ориентация, дополнительное образование активизируют психологические ресурсы человека и тем самым повышают его профессиональную мобильность на рынке труда.

Сегодня в России начинает формироваться рынок образовательных услуг. Это, по существу, новый подход наметившейся взаимосвязи образования и рынка труда в переходный период экономического развития страны. До настоящего времени, на протяжении многих десятилетий едва ли не все образовательные услуги предоставлялись бесплатно, точнее, оплачивались из государственного бюджета. Появление на рынке образовательных услуг негосударственных учебных учреждений расширяет рыночный сегмент сферы образования и формирует определенную конкуренцию. Покупателями этих услуг стали не только население, работодатели, но и государство, которое использует новые формы регулирования: конкурсный отбор, тендеры. Возрастает и доля негосударственных инвестиций в сферу образования, но они не значительны, в основном резко увеличился приток средств в сферу образования за счет личных средств населения. Однако для устранения дефицита инвестиций в подготовку кадров необходимо решить, по крайней мере, две задачи: создать слой эффективных собственников и изменить налоговую политику государства; сделать ее более благоприятствующей для вложения средств предприятий в человеческий капитал.

Важным моментом является создание равных условий и возможностей для государственных и негосударственных образовательных учреждений. Пока уровень монополизации государственного рынка образовательных услуг достаточно велик, это ощущают на себе не только негосударственные образовательные учреждения, но и государственные, финансируемые из бюджета. Нельзя упускать из вида, что в условиях переходной экономики структура спроса на рабочую силу крайне деформирована. Рыночные

механизмы регулирования образовательных услуг предполагают взаимозависимость продавца этих услуг и покупателя. Предприятия различного уровня, вкладывая средства на развитие своих фирм, испытывают острую необходимость в дополнительных финансовых средствах на покупку оборудования, реконструкцию или строительство новых цехов, не находят достаточных средств на подготовку, переподготовку или приобретение квалифицированной рабочей силы, что резко ограничивает эффективность рыночных регуляторов в сфере образования. Отсутствие у современных российских предприятий и фирм финансовых возможностей, а иногда и желания готовить для себя кадры, консервирует традиционные стратегии в деятельности образовательных институтов, лишает студентов и учащихся производственной практики, а молодых специалистов вариативной стажировки. Естественно, в таких условиях остается сложной проблема установления разумных пропорций подготовки специалистов, организации опережающего или непрерывного образования, прогноза спроса на рабочую силу. Существенно и то, что речь идет не об абстрактной рабочей силе, а о живых людях, их социальном и профессиональном становлении и развитии. Другими словами, на рынке труда не может быть «непроданного товара», который можно «списать» или удешевить, или вообще уничтожить. Он не может быть непродуктивным длительное время, потому что речь идет о профессиональной квалификации, которая быстро устаревает. В конце 70-х годов в Европе и США появился термин «ничейная зона», что означает период времени после окончания профессионального учебного заведения, в течение которого их выпускники не могли устроиться на работу. Между тем это положение в развитых странах не превратилось в устойчивое, долговременное явление и было лишь непродолжительным колебанием в конъюнктуре рынка труда.

В России в этот период из-за кардинального изменения общественных отношений, приведшего к резкому спаду производства, особенно в промышленности, резко стала расти безработица, в том числе и среди выпускников системы профессионального образования. Возникли проблемы в нахождении разумных пропорций подготовки специалистов, которые бы соответствовали спросу их на рынке труда, и необходимых средств на модернизацию системы профессиональной подготовки.

Эти два вопроса оказались трудноразрешимыми из-за непредсказуемости на ближайшие годы развития экономики в условиях жесткой конкуренции на международном рынке товаров и услуг и политической нестабильности общества. Второе – на рынке труда возникают десятки новых профессий, появление которых трудно было прогнозировать.

В таких условиях спрос на высококвалифицированную рабочую силу значительно поднимается, а средств для их подготовки недостаточно, поэтому возникает необходимость эффективного использования и распределения как общественных средств, так и средств населения, спонсорских и иных средств.

Как показывает опыт развитых стран, рынок труда и квалификационно-образовательных услуг тесно взаимосвязаны. В конечном счете рынок труда является регулятором рынка квалификационно-образовательных услуг и определяет его структуру. Одним из участников этого рынка является государство, которое использует различные способы регулирования.

2 . 2 . ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА КВАЛИФИКАЦИОННО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Переходный период социально-экономического развития общества характеризуется формированием новых механизмов регуляции социальных отношений и существованием как рыночных элементов, так и традиционных форм управления системой образования. Это сочетание сохраняет возможности реализации привычных методов регулирования рынка образовательных услуг со стороны государственных институтов и стремление многих учебных заведений стабилизировать свое положение без изменения структурно-функциональной организации профессиональной подготовки. Одним из важных и характерных вопросов в переходный период является постепенное развитие рыночного регулирования данной сферы за счет создания благоприятного хозяйственного климата в сфере профессионального образования, формирования конкурентной среды, когда возможно выполнение одних и тех же услуг несколькими учебными заведениями, в том числе и негосударственными. Конкурентную среду в сфере квалификационно-образовательных услуг возможно создать лишь при наличии значительных инвестиций. Государство должно поддерживать конкурентные отношения между учреждениями, предлагающими образовательные услуги, обеспечивая при этом реализацию основных приоритетов государственной политики в сфере образования. Средства на подготовку потенциальных или фактических безработных должны направляться в те организации и учреждения, которые способны в сжатые сроки обеспечить качественную подготовку и высокий уровень трудоустройства. На данном этапе государство, пусть и временно, должно

брать на себя функции организации взаимодействия между работодателями и учреждениями сферы образования. Главное – наладить эффективные рыночные механизмы взаимодействия между теми, кто предъявляет спрос на рабочую силу и темп, кто ее готовит.

В любых экономических условиях государство выполняет функции регламентации и контроля сферы образовательных услуг, формирования единых государственных стандартов, организации лицензирования образовательных учреждений, обеспечения опережающего и непрерывного образования, достижения высокого качества подготовки кадров.

Для решения проблем переходного периода, связанных с установлением сбалансированности рынка труда и образовательных услуг, принимаются меры по регулированию этих процессов, в частности, принята Программа социальных реформ на 1996–2000 годы. Впервые за последние годы ставится речь о государственном регулировании, в частности, разработки и внедрения профессиональных стандартов. Это не образовательные стандарты, а те документы и требования, которые будут предъявляться к работникам предприятий, причем на самом высшем мировом уровне. Приняты решения, связанные с разработкой профессиональных стандартов, с сертификацией рабочей силы, в частности, персонала предприятий, с сертификацией ряда профессий и производств, а также о формировании национальной системы сертификации персонала. Это означает, что при сертификации услуг, в том числе и образовательных, будут учитываться результаты сертификации работников. Другие меры направлены на интеграцию различных социально-образовательных проектов, реализуемых в сфере профессионального образования, развития персонала на производстве на уровне целевых региональных и федеральных программ. Отдельный блок вопросов связан с совершенствованием процедур лицензирования, аккредитации, оценкой методического и программного обеспечения подготовки.

В условиях безработицы проблемы содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений и эффективного использования их потенциала становятся одной из главных задач органов управления образованием и служб занятости. В соответствии с законами Российской Федерации «Об образовании» и «О занятости населения в Российской Федерации» Министерство общего и профессионального образования и Федеральная государственная служба занятости Российской Федерации заключили договор о сотрудничестве, который определяет стратегию взаимодействия органов образования и служб занятости на федеральном и региональном уровнях в вопросах профессионального обучения и

социальной защиты выпускников учебных заведений. В рамках этого договора Министерство общего и профессионального образования выполняет следующие функции:

- совместно с органами занятости координируются и согласовываются объемы по приоритетным направлениям подготовки и повышения квалификации безработных граждан и незанятого населения, а также военнослужащих, уволенных в запас;
- совместно с территориальными органами занятости разрабатывается и организуется выполнение программ трудоустройства специалистов из числа выпускников образовательных учреждений профессионального образования;
- совместно с территориальными органами занятости организует проведение научных исследований по проблемам профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения, анализируют текущий спрос на специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, тенденции и перспективы его изменения;
- осуществляет информационное обеспечение территориальных органов и учебных центров Федеральной государственной службы занятости населения по вопросам структуры и объемов подготовки, повышения квалификации и переподготовки специалистов;
- способствует более широкому использованию образовательных учреждений системы профессионального образования.

Федеральная служба занятости России, ее территориальные органы в рамках договора:

- оказывают помощь образовательным учреждениям профессионального образования в комплектовании контингента путем направления на обучение в них безработных граждан и высвобождаемых работников;
- информируют руководителей образовательных учреждений о состоянии занятости и рынка рабочей силы в отраслевом и региональном разрезе и прогнозируемых потребностях в новых специальностях и профессиях;
- финансируют на договорной основе подготовку кадров в системе профессионального образования из числа безработных, незанятого населения, военнослужащих, уволенных в запас, и членов их семей, конкретные целевые программы, связанные с проведением научных, научно-методических и исследовательских работ, повышение квалификации педагогических работников;
- выступают соучредителями учебных центров, других подразделений по профессиональному обучению безработных, незанятого населения, создаваемых в структуре образовательных учреждениях высшего, среднего и

дополнительного профессионального образования. Таким образом, совместные мероприятия Министерства общего и профессионального образования и Федеральной службы занятости их территориальных органов выполняет координирующие и регулирующие функции, способствуют повышению эффективности подготовки, переподготовки безработных граждан и незанятого населения, защите интересов молодежи в период перехода к рыночной экономике.

По прогнозам специалистов, в 1998–2000 годах экономика не сможет обеспечить достаточных ресурсов для эффективного решения проблем занятости. В Федеральной программе содействия занятости населения четко определена государственная политика и на региональных рынках труда. Это обусловлено тем, что экономический кризис привел к формированию территорий с повышенной социальной напряженностью на рынке труда и потребовал реализации мер по государственному регулированию, направленных на предотвращение критических ситуаций в регионах. Основными задачами региональной политики в сфере занятости являются:

- предотвращение массовых увольнений работников, создание новых или сохранение существующих экономически целесообразных рабочих мест;
- минимизация социальных последствий массовой безработицы в регионе;
- опережающая подготовка и повышения квалификации кадров;
- профессиональная ориентация и психологическая поддержка граждан, эффективная помощь потерявшим работу и др.

В целом же политика государства направлена на повышение качества рабочей силы на рынке труда и предполагает:

- совершенствование системы начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования, ее ориентацию на потребности работодателей и изменения спроса и предложений на рынке труда;
- постоянную корректировку объемов и профилей подготовки кадров образовательных учреждениях, снижение рынка безработицы среди выпускников учебных заведений;
- развитие непрерывного образования;
- совершенствование системы подготовки и переподготовки кадров на производстве;
- опережающее обучение работников, находящихся под угрозой увольнения, для новых сфер приложения труда;
- формирование такой и ориентированной на трудоустройство системы профессионального обучения безработных и незанятого населения.

Вопросы подготовки и повышения квалификации занятой рабочей силы приобретают в сложившейся ситуации особую активность в связи с интенсификацией процесса обесценивания полученных в учебных заведениях знаний и умений. Американские экономисты еще в 60-х годах обосновали понятие «период полураспада компетентности», то есть срок, в течение которого знания выпускника вуза устраивают наполовину, и работник становится непригодным для дальнейшей работы. В настоящее время этот срок в среднем составляет 5 лет, но в отдельных отраслях, таких как авиационная, производство лазерной техники, период полураспада компетентности сокращается до 2 лет. Эта тенденция характерна не только для выпускников вузов, но и выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования. Принципиально новой задачей органов службы занятости является координация работ с органами управления образования по определению объемов и профилей подготовки молодежи в профессиональных образовательных учреждениях исходя из требований региональных рынков труда.

Основными инструментами регулирования занятости становятся региональные программы занятости и целевые территориальные программы профессионального обучения социально не защищенных категорий населения – молодежи, инвалидов, женщин, военнослужащих, уволенных в запас.

Программно-целевое регулирование занятости. В отличие от государственных программ в области социальных реформ в Российской Федерации, где отражены концептуальные основы, состояние и тенденции изменений в социальной сфере, главные цели и направления социальных реформ, политика в области занятости населения и развития кадрового потенциала в комплексных региональных программах содействия занятости населения определяются более конкретно, в соответствии с особенностями территориальных рынков труда.

Программа содействия занятости населения разработана в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» с целью выработки комплексных мер по сдерживанию безработицы и социальной защите граждан, вынуждено потерявших работу. Подготовка Программы осуществлялась с учетом прогноза социально-экономического развития области, региона на 1999–2000 годы, разработанного министерством экономики, инвестиционной политики и межрегиональных связей области или региона, а также предложений министерств и ведомств Правительства и других заинтересованных организаций, в компетенции которых находятся различные аспекты

регулирования трудовой сферы. Программа разработана с учетом протекающих в настоящее время демографических и экономических процессов, прогнозной оценки состояния рынка труда как в целом по области, так и по каждому району.

Основная цель политики занятости, проводимой на территории, – формирование благоприятных условий для занятости населения и обеспечения рабочей силой предприятий через стабилизацию экономики области, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, развитие системы обучения кадров, повышение эффективности деятельности государственной службы занятости населения области.

Программа предусматривает консолидацию действий министерств и ведомств области по реализации политики Правительства региона на рынке труда в едином контексте мероприятий по оздоровлению экономики. Ее реализация направлена на обеспечение полной занятости тех, кто желает работать, обеспечение достойной среды обитания жителей области, повышение их уровня жизни.

Программа фиксирует основные понятия, используемые для описания рынка труда и трудовой занятости:

трудовые ресурсы – лица трудоспособного возраста (за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях), а также работающие лица нетрудоспособного возраста;

занятые – лица трудоспособного возраста и старше, а также младших возрастов, работающие по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, не по найму, на приносящей доход работе, самостоятельно или у отдельных граждан, без оплаты на семейном предприятии;

незанятые – лица трудоспособного возраста и старше (если последние не ищут работы), которые не имеют работы (доходного занятия);

безработные – лица трудоспособного возраста и старше, которые не имеют работы (доходного занятия), занимаются поиском работы и готовы приступить к работе. Из них выделяются безработные, официально зарегистрированные в органах государственной службы занятости населения и получившие этот статус в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения;

экономически активное население – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятое население и безработных граждан;

безработица – явление в экономике, при котором часть экономически активного населения, желающая работать, не может применить свою рабочую силу.

В связи со спецификой задач органов занятости в отношении различных категорий безработных определены следующие виды безработицы:

сезонная – обусловлена сезонным характером деятельности организации;

структурная – вызвана несоответствием структуры рабочих мест структуре рабочей силы;

скрытая (завуалированная) – характеризуется накоплением на предприятиях излишней, неэффективной рабочей силы, что приводит к снижению производительности труда.

Безработица различается по продолжительности – временная (до 4 месяцев) и хроническая (свыше года). Индексные (расчетные) параметры Программы включают:

уровень общей безработицы – отношение численности безработных к численности экономически активного населения (в процентах);

уровень регистрируемой безработицы – отношение численности зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения (в процентах);

уровень экономической активности – отношение численности экономически активного населения к общей численности населения (в процентах).

В Программе отражаются основные направления и показатели деятельности органов занятости:

1.1. Изменение в сфере занятости региона (количественные и качественные изменения в сфере занятости):

- снижение численности населения, занятого экономической деятельностью;
- перераспределение работающих по формам собственности;
- превышение численности выбывающих с предприятий и организаций над численностью принятых;
- активизация процессов высвобождения работников;
- незначительное снижение масштабов вынужденной неполной занятости.

1.2. Общая динамика безработицы:

- общая численность не занятых трудовой деятельностью граждан, в соответствии с методологией МОТ считающихся безработными, в среднегодовом исчислении;

- темпы снижения регистрируемой безработицы. Средняя продолжительность регистрируемой безработицы;
- основные показатели безработицы;
- состав безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения области;
- состав зарегистрированных безработных по полу;
- распределение зарегистрированных безработных по возрасту;
- состав зарегистрированных безработных по уровню образования;
- распределение и прогноз безработицы по области;
- прогноз спроса и предложения на рабочую силу;
- отраслевые проблемы занятости;
- предложение рабочей силы.

Настоящий период формирования рынка труда характеризуется рядом негативных тенденций, которые рассматриваются в Программе как ключевые проблемы на рынке труда.

Наблюдается потеря трудового потенциала квалифицированных и высококвалифицированных кадров в результате недоиспользования их рабочего времени, отсутствия реальной связи между доходом и уровнем профессионализма работника, их перетока в сферу неформальной занятости, часто не требующей прежней квалификации, миграции за рубеж.

Существует тенденция ухудшения качественных характеристик и структуры рабочих мест, что резко снижает возможности обеспечения эффективной занятости и ведет к росту травматизма и профессиональных заболеваний.

Медленно перестраивается система государственного профессионального образования, сохраняется неадекватность масштабов, структуры и форм первичной профессиональной подготовки граждан изменениям в спросе на рабочую силу в профессиональном разрезе, недостаточная ее развитость, система вторичного обучения (дообучения, переподготовка и повышение квалификации), ориентированная лишь на отдельные группы населения, нуждающегося в трудоустройстве, слабая заинтересованность работодателей в повышении квалификации работающих и их переподготовке.

Чрезвычайно сложная ситуация складывается с трудоустройством отдельных социально-демографических групп населения (молодежи, женщин, инвалидов, демобилизованных военнослужащих и др.). Большая дифференциация рынков труда области, наличие территорий со сложной ситуацией в сфере занятости при ограниченных возможностях перетоков рабочей силы по территории области и в другие регионы.

Основная задача политики в сфере трудовой занятости связана с развитием качества рабочей силы как локальной задачей развития человеческих ресурсов. Решение задач повышения качества рабочей силы предполагает:

1. Развитие системы общего и профессионального образования, направленной на профессиональную подготовку новой рабочей силы;
2. Восстановление и развитие системы внутрипроизводственного обучения персонала, в том числе на рабочих местах, создание условий для самообучения;
3. Развитие услуг государственной службы занятости населения области по обучению безработных граждан и незанятого населения, поддержке и организации опережающего обучения работников, находящихся под риском увольнения в условиях массового высвобождения;
4. Развитие системы непрерывного образования, направленной на воспроизводство, сохранение и совершенствование рабочей силы;
5. Развитие и совершенствование системы профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных и незанятых граждан, а также занятых, но желающих изменить профиль работы.

Существующий уровень программно-целевого регулирования занятости на федеральном и региональном уровне пока еще не отражает требуемого уровня системности в подходах к решению проблем занятости населения и может рассматриваться как первое приближение к формированию механизмов программно-целевого регулирования занятости.

2.3. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ

Интерес к социологии образования вообще и, в частности, обучения взрослых резко возрос в индустриальных странах Запада в 60–70-е годы в связи с отставанием сложившихся систем образования от новых технологических требований. Изучалась роль образования как канала социальной мобильности (Бурдон), как социальной системы (Парсонс). С начала 80-х годов возросло внимание к социальным проблемам непрерывного образования, переподготовки и повышению квалификации, соответствия образования рынку труда.

В настоящее время существует целый ряд мощных исследовательских центров как национальных, так и международных, которые специализируются на проблематике занятости-безработицы. Широко

известен, например, исследовательский центр, работающий при Международной организации труда. В большинстве государств существуют официальные службы занятости, многочисленные государственные, коммерческие и общественные организации, которые наряду с организационной, консультационной и благотворительной деятельностью ведут и определенную научно-экспертную работу в данной области. Проблема безработицы для молодых специалистов, например, характеризует и особый временной интервал, который означает период времени после окончания профессионального учебного заведения, в течение которого их выпускники не могли устроиться на работу. Между тем это положение в развитых странах не превратилось в устойчивое, долговременное явление и было непродолжительным колебанием в конъюнктуре рынка труда. В 1987 году была принята программа Соммнет, по которой в странах ЕЭС создавалась единая система профессионального образования специалистов на основе прямых договоров вуз-предприятие.

Мировой и отечественный опыты убеждают, что без существования и активной деятельности множества предприятий рынок как таковой развиваться не может. Во всех развитых странах в малом бизнесе занято от 70 до 90 % трудоспособного населения. Ведущее положение в научной разработке рассматриваемой проблематики занимают экономические и социологические исследования. Интерес к вопросам занятости-безработицы, как показывает историческая практика, заметно возрастает в кризисные, переходные эпохи. Так было, например, в эпоху американской депрессии 30-х годов, в послевоенные 40-е годы в Германии и Японии. Так обстоит дело сейчас, в эпоху крушения тоталитаризма, в странах центральной и восточной Европы и, в частности, в России. Джеймс Хекман, известный американский экономист, писал, что администрация Клинтона сделала профессиональную подготовку и переобучение одной из своих приоритетных задач³.

В условиях быстро изменяющейся ситуации в мире центральный вопрос профессионального обучения и переобучения заключается в том, способны ли образовательные структуры реагировать на спрос в отношении навыков и уровня квалификации. Поскольку некоторые специальности быстро устаревают, главной проблемой для предприятий и учебных заведений профессионального обучения и переобучения становится непрерывное приспособление программ профессиональной подготовки к меняющемуся спросу. Безработица и значительно более широкое предложение

³ The Public Interest. № 1145, Spring 1994. P. 92.

специалистов разных профессий делают «целевое планирование» профессионального обучения важнейшей проблемой.

Преобладание государственного начала в определении политики профессиональной подготовки, контроля государства за профессиональными учебными заведениями не исключает возможности создания механизмов саморегуляции профессионального обучения, способных учитывать предложение и спрос на подготовленных специалистов. Задача саморегулирования состоит в том, чтобы обучать и переобучать безработных по тем специальностям и для тех рабочих, которые реально существуют или появление которых весьма вероятно. В качестве средств саморегулирования профессионального обучения и переобучения можно выделить следующие:

– поворот профессионального обучения и переобучения к потребностям учащихся; предоставление работодателям большого влияния при принятии решений; передача функций принятия решений учебным центрам по обучению и переобучению безработных; стимулирование учебных центров Федеральной службы занятости к удовлетворению спроса (налоговые стимулы, например, в США по некоторым оценкам предприниматели в начале 90-х годов вкладывали в этот процесс около 30 млрд долларов на официальной основе и еще от 90 до 180 млрд на так называемую неформальную подготовку)⁴;

– расширение роли частных учебных заведений профессиональной подготовки и переподготовки, в том числе и безработных. Последнее для России пока не характерно, однако, по сравнению с государственными, частные учебные заведения отличаются большей гибкостью в своей политике, большей зависимостью от результатов своей деятельности, большим влиянием рынка труда, финансовой зависимостью от тех услуг, которые они продают.

Так, например, в **Швеции** средства министерства труда на цели профессионального обучения и переобучения направляются тем учебным заведениям и центрам подготовки, где программы обучения эффективнее, независимо от их принадлежности⁵. Особое место в системе профессионального образования Швеции отводится так называемым курсам при гимназиях со сроком обучения от нескольких недель до нескольких лет. На некоторые из них можно поступить сразу после окончания основной школы, для поступления на другие требуется теоретическая подготовка в гимназии (в течение одного года – двух лет). Направленность на трудовую деятельность – одна из отличительных черт шведской школы. Профессиональная ориентация включена в содержание большинства

⁴ Crisis in Workplace the mismatch of the jobs and skills Hearing before the Joint Commetree Congress of the United States 101st Congress, 1st Session, October 31, 1989. U.S. Court. Print Off. Washington, 1990. P. 5.

⁵ Международная конференция труда. 79-я сессия. 1992. Доклад V1. Адаптация и развитие людских ресурсов / Международное бюро труда. Женева, 1992. С. 28.

предметов в течение всего периода обучения. Теоретическая профориентация осуществляется главным образом в рамках предмета обществоведения, во время встреч с консультантом трудоустройства, который предварительно знакомится с данными об успеваемости, интересах, склонностях, семье, здоровье ученика.

Индивидуальную работу по профессиональной ориентации с учащимися проводят специальные педагоги. Для того, чтобы расширить знакомство учащихся с производственной деятельностью, в старших классах введена так называемая практическая профессиональная ориентация: в течение восьмого года обучения все учащиеся посещают различные производства, службы и должны провести как минимум 6–10 недель на производственной практике. В 9-м классе проводится двухнедельная практика на рабочем месте по выбору самого учащегося. Система высшего образования в Швеции представлена университетами и равнозначными им по статусу высшими специализированными школами (см. Приложение, рис. 1).

Неотъемлемым аспектом принятой в Швеции активной политики в отношении трудоустройства является профессиональное обучение взрослых. При этом преследуются несколько целей: снижение масштаба безработицы, вклад в дело достижения равных возможностей и более равномерного распределения доходов населения, а также обеспечение роста экономики. Одним из основных средств достижения этих целей является обеспечение занятости. На обучение уходит, как правило, 20–30 % – доля общественных фондов, выделяемых на связанную с трудовыми ресурсами деятельность. Основная цель его – расширение возможностей для безработных, ищущих место работы, содействие в приобретении новых профессий и обеспечении нужных для работодателей квалификаций.

В Швеции те, кто имеют на это право, могут бесплатно обучиться основной профессии или получить дополнительную квалификацию через организации службы трудоустройства, включая стипендии или продолжение выплат пособий по безработице тем, кто получал его до начала обучения. Служба трудоустройства получает заявления от тех, кто просит направить их на учебу, и, проконсультировавшись с ними, решает о подходящей схеме обучения. Полные курсы могут дать учащемуся профессию, а краткие – дополнительную квалификацию в той или иной области. Продолжительность и уровень курсов регулярно меняются с целью более точного соответствия тому или иному заказчику, они могут длиться от одного дня до года. Для студентов с недостаточной основой знаний может быть организовано обучение по таким предметам, как шведский язык, математика и иностранные языки. Это дает шанс наименее приспособленным стать

конкурентоспособными на рынке труда. В органах правления участвуют ведущие профсоюзы и организации работодателей. Среди членов правления есть и представители местных органов управления и организаций, ответственных за рынок труда и обучение. Кроме того, два места в правлении всегда сохранены за людьми с большим опытом менеджмента в бизнесе. Эта трехсторонняя структура – правительство, работодатели и сотрудники – гарантирует широкий консенсус по вопросам профтехобразования в Швеции.

Самой крупной организацией в области образования взрослых является группа переподготовки на рынке труда (АМУ). Помимо АМУ, в сеть профессиональной подготовки взрослого населения входят народные высшие школы, различные учебные кружки, муниципальное образование взрослых (от краткосрочных профессиональных до академических курсов), курсы организаций, учебные программы профсоюзов, заочное обучение по радио и телевидению и т.д.

Профессиональное образование во Франции интересно тем, что окончившие секцию предпрофессиональной подготовки могут продолжать учебу только в профессиональных учебных заведениях. Во Франции монополия выдачи дипломов принадлежит государству. Ответственность за организацию системы, которая строго централизована, лежит на министерствах народного и профессионального образования. Развитие системы профессионального образования подчинено направлениям индикативного планирования. Поэтому министерства координируют свою работу с Комитетом планирования. Частные учебные заведения контролируются властями. Во Франции 70 % рабочих проходят переподготовку в государственных учебных заведениях, которые имеют специальные выездные центры по переподготовке, и 30 % – на предприятиях (при контроле со стороны государства). Согласно этому плану переподготовку этих потенциальных безработных осуществляют их предприятия (в отличие от практики других капиталистических стран). Но значительную часть финансового обеспечения переподготовки и всю заботу о трудоустройстве берет на себя государство. Во Франции осуществляется общенациональное прогнозирование потребности в квалифицированных рабочих кадрах с учетом перспектив развития производства (см. Приложение, рис. 2).

Правительство предпочитает сотрудничать с Национальной ассоциацией по профессиональному обучению (АФПА) и финансировать ее программы в области профессионального образования взрослых. В 1995 году бюджет

АФПА составил более 5,8 млрд франков (более 1 млрд долларов), из которых 82 % выделено министерством труда, занятости и профессионального образования. Ассоциация имеет 22 региональные дирекции, 157 центров информации и профориентации, 178 центров обучения. За год профессиональную подготовку и переподготовку в центрах АФПА проходят более 2 млн человек. Их обслуживают 5 000 педагогов, 600 психологов и 300 исследователей, составляющих вместе с другими сотрудниками более чем 10-тысячный штат Ассоциации.

Обучение взрослого населения ведется с учетом перспектив рынка труда. 31 % обучаемых получает новую профессию в сфере обслуживания, 25 % – в сфере промышленности и почти столько же – в сфере строительства. По возрасту обучаемые в системе АФПА распределяются следующим образом: 52 % – от 25 до 40 лет, 33 % – до 25 лет и 15 % – старше 40 лет. Женщины составляют 30 % всех обучаемых. По мнению психологов АФПА, людей, не работавших два года и более, переподготовить практически невозможно, поэтому для работы с ними существуют специальные методики и даже реализуется единая общеевропейская программа.

Особый интерес представляет подготовка преподавателей для системы обучения безработных и взрослого населения, которой тоже занимается ассоциация АФПА. Специфика «педагогика для взрослых» определяет и особенности подготовки преподавателей для работы в этой системе. Их обучение разбивается на блоки, ориентированные на подготовку:

- педагогических советников компаний по профподготовке (они работают либо в штате, либо по договору);
- региональных руководителей и методистов системы подготовки взрослых;
- педагогов системы подготовки взрослых (для региональных служб занятости и системы подготовки на производстве).

Специальная универсальная программа для обучения педагогов включает в себя разделы по истории европейского рынка труда, уровня профессиональной подготовки в странах ЕЭС, системе образования в Европе, а также ознакомление с его структурой и организацией деятельности компаний, методами информационного поиска и анализа потребностей в профобучении. Педагоги изучают способы разработки учебных программ, технические средства обучения и педагогические технологии для взрослых, а также технику педагогического взаимодействия. Программа рассчитана на 100 часов аудиторной работы и 120 часов самостоятельных заданий. Сдав зачет, преподаватели получают сертификат АФПА для преподавателей.

Профессиональное обучение в Финляндии отличается тем, что уровень образования населения в Финляндии достаточно высокий. У каждого, независимо от социального положения, имеются возможности продолжить учебу после обязательной общеобразовательной школы. Учебные места имеются в наличии по всем сферам и уровням обучения по всей стране. Девятилетняя общеобразовательная школа является обязательной. После основной школы приблизительно 90 % молодежи продолжает учебу. Можно выбрать или общеобразовательную гимназию или профессиональную учебу. Оба варианта обучения дают хорошую подготовку для поступления в вуз. Профессиональную подготовку можно пройти также на основе контракта об ученичестве, работая у работодателя. Возможности для обучения взрослых значительно расширились. Взрослые получают профессиональное образование, обучаясь или в учебных заведениях для молодежи, или в специальных учебных заведениях для взрослых (см. Приложение, рис. 3).

Обучение по получению образования высшей ступени ведется в университетах, профессиональных вузах и училищах. В Финляндии имеются также широкие возможности для различной учебы на любительской основе. Государство и муниципалитеты в основном заботятся о содержании и финансировании обучения. Преподавательская работа ранее управлялась и финансировалась централизованно. В настоящее время школы могут более самостоятельно принимать решения по учебным программам, организации обучения и использовании ресурсов. В 1990-е годы в обучении акцентируется внимание на увеличение возможностей выбора и гибкости для учащихся, а также на интернациональности. Профессиональными учебными заведениями владеют муниципалитеты, государство и частные фонды.

Ведомственные учебные заведения реализуют, в основном, программы дополнительного профессионального образования. Муниципальные и частные учебные заведения также получают государственное финансирование и обучение в них ведется на тех же принципах, что и в государственных учебных заведениях. За деятельность школ отвечает дирекция, в которой имеется также представительство учащихся. В учебных заведениях для связи с трудовой жизнью имеются свои органы специалистов.

Обучение, состоящее из так называемых модулей, дает возможность получить диплом путем объединения разных учебных программ и учебы в разных учебных заведениях. Объединение гимназии и профессиональной подготовки также является возможным. Цели различных экзаменов на специальность определяются в общегосударственных учебных планах. На их основе учебные заведения составляют свои учебные планы, в которых

принимаются во внимание особые местные потребности. Учебные планы составляются в сотрудничестве с представителями трудовой жизни. Профессиональные вузы действуют в отношении работы по учебному планированию самостоятельно.

Учебный процесс состоит из теоретического обучения, работы в лабораториях и участия в проектах, а также трудовой практики. Увеличивается количество самостоятельной учебы и доля участия в проектах. В обучении для взрослых все более популярным становится периодичное многообразное обучение, при котором учеба в учебном заведении и самостоятельная работа на дому или на рабочем месте чередуются. В большинство форм профессиональной подготовки включается, в зависимости от сферы, трудовая практика от 1 до 15 месяцев за пределами учебного заведения. Все в большем количестве на завершающей стадии учебы выполняется дипломная работа, во время которой учащиеся приобретают контакты с трудовой жизнью.

Финскую систему обучения для взрослых можно разделить на общеобразовательную и профессиональную основную подготовку, на профессиональное дополнительное обучение и добровольную культурно-просветительскую работу. Для взрослых организуется профессиональное и общеобразовательное основное обучение, а также основное обучение вузовского уровня. Цели данных видов обучения являются такими же, как и в обучении молодежи. Для взрослых, которые принимают или принимали участие в трудовой жизни, организуется профессиональное обучение по повышению квалификации, при помощи которого они могут как поддерживать свое профессиональное мастерство, так и развивать его.

В различных формах деятельности свободной культурно-просветительской работы, которую организуют народные училища, гражданские училища и учебные кружки, взрослые могут развивать свой общеобразовательный уровень и приобретать различные гражданские навыки и умения для жизни в обществе.

Самой распространенной функцией системы обучения взрослых является профессиональное обучение по повышению квалификации. Профессиональное обучение взрослых можно разделить на добровольное обучение, обучение трудовых ресурсов и обучение персонала. Общеобразовательное обучение взрослых является, в основном, добровольным обучением. Цель добровольного обучения – дать гражданам возможность развивать себя в профессиональном отношении независимо от работодателя. Обучение улучшает профессиональную квалификацию

трудовых ресурсов и способствует изменению структуры профессий. Добровольное обучение, как правило, организуется в учебных заведениях.

За финансирование профессионального основного и дополнительного обучения, организуемых в учебных заведениях, отвечает главное управление просвещения. На обучение взрослых в Финляндии выделяется 13 % средств от всех ассигнований на учебную деятельность. К сожалению, из-за снижения объемов торговли с Россией в Финляндии резко возросла безработица, и в настоящее время она достигла 18 %.

Промежуточной формой между добровольным профессиональным обучением и обучением персонала на рабочих местах является обучение по контракту об ученичестве, которое организуется как в качестве основного обучения, так и обучения по повышению квалификации. Основной частью обучения является трудовая подготовка, которую работодатель дает на рабочем месте. Учебные заведения организуют теоретическую часть, входящую в обучение по контракту об ученичестве, в основном, в виде отдельных циклов курсов. Обучение персонала осуществляется предприятиями в соответствии с требованиями, устанавливаемыми стратегией деятельности предприятия. Обучение, как правило, представляет собой краткосрочное обучение по усовершенствованию. За финансирование обучения обычно отвечает работодатель. Во время прохождения учебы учащемуся выплачивается заработная плата. Работодатель принимает решение об участии в обучении.

Обучение развивалось в Финляндии независимо, на основе деятельности отдельных организаций системы образования. Следствием этого является широкое предложение многообразных видов обучения в различных учебных организациях. Также методы организации обучения значительно варьируются. В течение двух прошедших десятилетий обучение взрослых становилось все более важной частью общегосударственного планирования обучения и политики в области образования. За последнее десятилетие обучение взрослых особенно шагнуло вперед.

Обучение трудовых ресурсов финансируется, в основном, управлением по труду. Обучение организуется, в первую очередь, для безработных и находящихся под угрозой безработицы. Управление по труду покупает услуги по обучению в учебных заведениях и, в некоторой мере, в коммерческих организациях, занимающихся обучением. Обучение трудовых ресурсов может также организовываться совместными силами управления по труду и работодателей. Система обучения взрослых предназначена, в основном, для взрослых, принимающих и принимавших участие в трудовой

жизни. В предписаниях в качестве возрастной границы по системе обучения взрослых чаще всего устанавливается возраст 20 лет. В общеобразовательном обучении возрастная граница ниже.

В последние годы в Финляндии особенно развивались заочное обучение и гибкая система обучения, использование учебной технологии в обучении, а также руководство, при помощи которого оказывается поддержка взрослому учащемуся. В организации обучения взрослых и выборе учебного материала принимается во внимание жизненная ситуация взрослых и способность самостоятельно приобретать знания. Ранее пройденная учеба и трудовой опыт сокращают срок учебы и засчитываются при составлении учащемуся персонального учебного плана.

Кроме обычной дневной учебы, в обучении взрослых разделение учебы на циклы заочной учебы и учебы в учебном заведении. Обучение является более плотным, чем обучение молодежи, и оно включает больше самостоятельной учебы на дому или рабочем месте. В обучение может входить трудовая практика, которая в обучении трудовых ресурсов играет значительную роль.

Современная система **профессионального образования Великобритании** включает в себя три основных звена: школьное, университетское, дальнейшее. Профориентационная работа с учениками фактически начинается с их поступления в школу (в возрасте 11 лет) и выбора дифференцированного варианта образования (с академическим или практическим уклоном), кроме учителей школы, в профориентации школьников принимают участие инспектора местных органов просвещения. Все виды последиplomного образования (за исключением университетского) называют в Великобритании последующим образованием (см. Приложение, рис. 4).

Профессиональное образование в Великобритании имеет давние традиции. Уже в конце XIX века оно давалось в некоторых школах, колледжах, университетах и политехнических институтах. Современные традиции экономического и социального развития страны показали недостаточность такого подхода к профессиональному образованию. Оно перестало удовлетворять и предпринимателей, и государство, и самих граждан, которым необходимо образование, позволяющее им без труда находить работу или продолжать свое образование. В силу этих требований система образования в Великобритании в последние годы подверглась значительным преобразованиям. Свое отражение она нашла в программе «Техническая профессиональная образовательная инициатива», которая включает широкую профессиональную подготовку.

Процесс обучения в учебных заведениях связан с практической деятельностью, что значительно облегчает понимание молодыми людьми экономической значимости своей будущей работы и повышает их трудовую активность. Такой способ обучения развивает предприимчивость, личную инициативу, умение видеть и решать проблемы. Учащиеся имеют доступ к информации по вопросам избранной карьеры, получают консультации с учетом индивидуальных особенностей, что значительно повышает уровень среднего специального образования.

В 1991 году правительство Великобритании опубликовало документ о развитии образования в XIX веке, который вступил в силу в мае 1992 года. В основу документа положена идея развития профессионального образования как равного академическому. Таким образом большинство 16–19-летних юношей и девушек могут получить образование такого уровня, которое бы удовлетворило и их, и работодателей. Ведь именно промышленные и политические лидеры заинтересованы в получении перспективных специалистов, способных развить их дело и экономику в целом.

Преимущество новой системы образования в том, что учащиеся будут иметь возможность самим модифицировать свое обучение. Так, наиболее способные студенты, планирующие в будущем заняться наукой, имеют возможность углубить знания независимо от специализации. Например, они могут обучаться по гуманитарному направлению и при этом достаточно серьезно заниматься точными науками. После окончания фундаментальных курсов выпускники работают или продолжают профессиональное обучение в таких областях, как коммерция, секретарская деятельность, дизайн, сельское хозяйство, бизнес, финансы, бытовые услуги и т.д. Желая получить высшее образование поступают в университеты и политехнические институты. Характерной особенностью колледжей Великобритании является динамичность содержания образования, своевременное реагирование на изменение рынка труда, все более усиливающиеся связи с предприятиями.

Значительные изменения происходят в британской системе непрерывного профессионального образования. Принципиальным фактором, определяющим ее перспективы и динамику является введение по всей стране, начиная с 1986 года, национального стандарта профессиональной квалификации, охватывающего многие звенья системы профессионального образования. Внимание профессиональной подготовке и переподготовке безработных в Великобритании уделялось все последние десятилетия. Однако поворотным моментом явился 1988 год, когда стала действовать программа «Employment Training», финансируемая государством и предпринимателями и учитывающая интересы отдельных графств.

В рамках программы, как правило, профессиональное обучение или переобучение безработных продолжается двенадцать месяцев, но есть отдельные проекты, рассчитанные на более короткий срок обучения – от нескольких недель до полугода. Все большее внимание уделяется подготовке рабочих и специалистов для небольших предприятий, которые требуют более глубокой и широкой профессиональной подготовки. Стоимость одной недели профподготовки в среднем составляет 5 тыс. фунтов стерлингов. Служба трудоустройства осуществляет свою деятельность, используя сеть региональных, областных и местных органов. Запланированный бюджет данной службы составляет более 1,5 млн фунтов стерлингов, помимо пособий по безработице, которые выплачивает министерство социального обеспечения. Кроме государственной поддержки на образование взрослых производятся выплаты неправительственными и частными фирмами.

Пик роста безработицы за последнее время приходится на 1991–92 годы, когда уровень безработицы увеличился на 28 % и достиг 2,55 млн человек. Рост инфляции составляет ежегодно 3 %. В целях смягчения негативных последствий от роста безработицы служба трудоустройства представляет безработным, особенно тем, кто не работал более 6 месяцев, и тем, кто живет в центрах больших городов, возможность получения работы и содействие в освоении новых поисков работы и предлагает работу по найму (обслуживать свое собственное дело) или курсы по переподготовке. Поощряются безработные, получающие пособия, но активно ведущие поиски работы, выдачей кредитов от национального страхования, либо им выплачиваются средства страховой компанией. Предоставляется специальная помощь людям с физическим или умственными недостатками, а также поощряются работодатели, принимающие на работу таких граждан.

Британский опыт показывает, что без разветвленной и разнообразной системы непрерывного профессионального образования нельзя решить проблему занятости. Важно и другое – реализация в этой системе общегосударственных программ, вырабатывающих стандарт профессионального мастерства. Такой стандарт, который может удовлетворить всех граждан страны, промышленность, профсоюзы. Организация профессионального обучения и переобучения является лишь одним из необходимых элементов всесторонней стратегической программы повторного трудоустройства высвобожденных трудящихся. Следует отметить, что профессиональная подготовка и переподготовка сами по себе не создают занятость, хотя являются одними из лучших средств решения этой социальной проблемы. В этой связи трехстороннее Европейское совещание Международной организации труда пришло к выводу, что, когда

речь идет о безработных, главная проблема состоит в определении того, для каких специальностей и профессий необходимо проводить профессиональную подготовку.

П.Килберн пишет, что научное сообщество до сих пор страдало от безработицы в масштабах, сравнимых по величине с уровнем безработицы среди обслуживающего персонала авиакомпаний и сталелитейщиков. Однако и эти элитные, мыслящие кадры американской рабочей силы, которые редко оказывались безработными, теперь осознали, что такое новая экономика. Зарубежный опыт политики занятости демонстрирует нам некие обязательные принципы, основные стратегические идеи, которым необходимо следовать. Назовем главные положения, которые стремится учитывать в своей деятельности ведомство занятости в Финляндии:

- требование изменения рынка труда,
- гибкость,
- индивидуальность,
- местные потребности,
- прогноз.

Эти методологические подходы помогают выяснению количественных и качественных изменений в спросе и предложении рабочей силы, отслеживании предложений по развитию профессионального образования, прояснении личностных потребностей. Российский рынок труда попал в трудное положение, особенно после 1992 года и августа 1998 года, когда практически полностью произошел распад рынка труда и рынка образовательных услуг на всем пространстве бывшего СССР. Россия и другие страны СНГ фактически превратились для стран Запада и США в огромный сырьевой рынок, чем был открыт доступ этим странам к дешевым ресурсам и дешевой рабочей силе. В результате, у них появилась возможность создания новых рабочих мест и уменьшения безработицы на рынке труда.

С целью изучения передового опыта в организации профессионального обучения, профессиональной ориентации населения, внедрения новых образовательных технологий в образовательный процесс Федеральной службы занятости был подписан ряд международных контрактов по обучению специалистов учебных заведений и самих специалистов службы занятости на различных курсах, семинарах по специальным программам, в том числе в таких странах, как Швеция, Финляндия, Франция, Англия, Германия, США. Созданы межрегиональные учебные центры с наделением научно-методических, исследовательских, учебных и координационных

функций. Такими функциями был наделен и Поволжский межрегиональный учебный центр Минтруда РФ.

В рамках международных образовательных программ большинство ведущих преподавателей и специалистов учебного центра прошли стажировку и обучение в уже названных странах. На базе Поволжского межрегионального учебного центра реализуются четыре международных образовательных проекта, в том числе по подготовке преподавателей в рамках «Инициативы Премьер-министра Великобритании в области образования», проводимой фондом Ноу-Хау и службой занятости Минтруда РФ, в соответствии с договором с международным банком реконструкции и развития «По компоненту профессиональная подготовка», в рамках Программы «Партнерство» (бизнес для России) по подготовке предпринимателей малого и среднего бизнеса; с европейской организацией «Tacis» по внедрению новых технологий по обработке почвы и организации посева зерновых культур.

Все международные программы имели своей целью внедрение эффективных образовательных технологий и дали возможность Учебному центру оснастить учебные классы компьютерной, множительной и прочей техникой, создать новые компьютерные и мультимедийные программы, информационные технологии, развить дистантное обучение, создать модельный центр по профилю – переработка сельхозпродукции в условиях фермерских, крестьянских хозяйств на малых и средних предприятиях, создать фермерское хозяйство, работающему по полному замкнутому циклу, на базе бизнес-центра создать бизнес-инкубатор.

Накопленный опыт в области новых образовательных технологий позволил Учебному центру эффективно сотрудничать с учебными заведениями Министерства общего и среднего образования РФ, со всеми территориальными службами занятости и с такими учебными заведениями как Российская государственная академия труда и занятости, Академия труда и социальных отношений, Академия проблем качества, Институт развития профессионального образования Министерства общего и профессионального образования РФ и другими институтами, университетами.

ГЛАВА 3 . СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ

3.1. Цели, задачи профессионального обучения безработных

Политическими основаниями для профессиональной подготовки трудовых ресурсов являются: достижение системного трудоустройства безработных, уменьшение угрозы потери работы, достижение политически оправданного движения трудовых ресурсов и притока рабочей силы в районы ее нехватки. Целью создания функциональной системы подготовки незанятого населения выступает поддержка равновесия между спросом и предложением трудовых ресурсов на рынке труда, борьба с безработицей и нехваткой рабочей силы путем профессиональной переподготовки и совершенствования квалификации взрослого населения.

Безработица как результат формирования рыночных отношений стала реальным фактором, определяющим новую основу взаимодействия системы образования и профессионально-трудовой сферы, создала необходимость в новых формах профессиональной переподготовки, восстановления качества работника в соответствии с новыми условиями реализации трудового потенциала. Общая стратегия в формировании и рациональном использовании кадрового потенциала связана с формированием комплексной многоуровневой системы подготовки кадров, обеспечивающей основные элементы качества: профессиональную и социально-психологическую готовность и систему содействия эффективной занятости.

Ситуация в сфере профессионального образования характеризуется широкой вариативностью форм и направлений профессиональной подготовки на фоне выраженного дисбаланса рынка образовательных услуг и рынка труда. Становится очевидным, что медленная реакция системы образования на изменение социально-экономических условий неизменно приведет к дальнейшему снижению профессионального потенциала страны и конкурентоспособности российских специалистов на мировом рынке труда. Если говорить о снижении профессионального потенциала страны и престижа профессионального образования, то это связано, в первую очередь, с социально-экономическим состоянием страны, с недостаточным финансированием профессионального образования, а также с еще слабым взаимодействием системы профессиональной подготовки, особенно на производстве, и системы содействия занятости. Невостребованность специалистов делает проблему управления качеством человеческих ресурсов наиболее актуальной как в аспекте общей стратегии формирования социально-профессиональной конкурентоспособности, так и в аспекте обеспечения эффективной занятости.

Именно с целью компенсации данного дисбаланса была сформирована практически новая по идеологии, формам и методам профессиональной подготовки система обучения – система профессионального обучения безработных и незанятого населения. В рамках этой системы реализуется системный подход к формированию качества работника, которое оценивается в отношении к перспективе эффективной занятости и определяется не только уровнем профессиональной подготовленности, но и уровнем его социально-психологической готовности. Современная ситуация в сфере занятости предъявляет повышенные требования к качеству обучения, эффективности образовательных технологий, использованию профориентационной и психологической поддержки процесса профессиональной переподготовки, мероприятий по профессиональной и социальной реабилитации безработных и незанятого населения.

В основе деятельности региональных и межрегиональных учебных центров службы занятости лежит стратегия, которая нацелена на практическую реализацию основных направлений развития человеческих ресурсов, содействие эффективной занятости населения через осуществление эффективных образовательных технологий с учетом новых требований к качеству подготовки кадров. Особое значение имеет подготовка преподавателей, мастеров производственного обучения, специалистов учебных центров и служб занятости, обобщение и распространение эффективных технологий, участие в международных образовательных проектах и программах, организация и проведение фундаментальных, поисковых и прикладных исследований проблем развития человеческих ресурсов, направленных на обеспечение высокого качества подготовки кадров, повышения их социальной и профессиональной компетентности и конкурентоспособности.

Назовем основные подходы, принципы активной политики занятости: принцип комплексного подхода в содействии занятости населения, предполагающий неразрывную взаимосвязь и непрерывность процесса профориентации, финансового обеспечения и трудоустройства безработных; единство деятельности структур с различной правовой основой, осуществляющих профориентацию и профобучение безработных; принцип единого информационно-программного обеспечения службы занятости, качественно повышающего оперативность информирования и трудоустройства населения.

По существу, речь должна идти о формировании механизма, ориентированного на последовательную реализацию звеньев единой системы содействия занятости: профориентация – обучение – трудоустройство.

Убедительными и обоснованными выглядят положения Федеральной программы содействия занятости населения Российской Федерации, в которой названы приоритеты государственной политики содействия занятости населения: сдерживание роста безработицы; создание условий для скорейшего трудоустройства безработных граждан; обеспечение эффективной целевой поддержки граждан, потерявших работу; смягчение последствий долговременной безработицы.

Большое значение приобретает государственная поддержка местных инициатив, оказание организационно-финансовой помощи органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в реализации первоочередных региональных программ и проектов в области содействия занятости. Как видим, на фоне сложной и противоречивой ситуации на рынке труда федеральная и региональные службы занятости достаточно четко определяют задачи и приоритеты в деле содействия занятости населения и предпринимают в этом направлении немалые практические усилия. Вместе с тем в этом процессе преобладают экономические, организационно-управленческие, оперативно-технические подходы к оценке отношений занятости, к выбору методов воздействия на этот сложный комплекс общественных отношений.

В то же время занятость человека трудовой деятельностью естественна, имманентна его социальной природе, она характеризует саму социальную сущность личности. Занятость населения имеет социальное содержание, выступая одной из форм адаптации к рынку различных социальных групп. Социальная роль занятости проявляется в том, что сложившиеся установки, традиции, стереотипы поведения могут противостоять рыночным отношениям. Никто не желает мириться с возможными при столь радикальной ломке общественных отношений негативными последствиями. Особенно тревожит то, что снижается количество направляемых на переподготовку по профессиям, ориентированным на предпринимательство и самозанятость. За последние годы значительно возросла безработица, что требует разработки дополнительных целевых региональных программ, создания научного обоснования по сельской безработице, учебно-производственной базы и новых методик, форм и технологий обучения, развития дистантного обучения. Для решения этих задач, например, в Поволжском межрегиональном учебном центре (в соответствии с проектом Всемирного банка реконструкции и развития) создана учебно-производственная база по переработке зерна, крупяных, масличных культур, производству муки, хлебобулочных, макаронных и кондитерских изделий, углубленной переработке молока для укомплектования учебных цехов.

Произведена структурная перестройка, созданы новые учебные места, укреплена материально-техническая база, подготовлен педагогический состав, в том числе и за рубежом, разработаны программы по 100 конкурентоспособным профессиям, введено модульное обучение и обучение компьютерным технологиям. Создан Областной центр по подготовке кадров для крестьянских, фермерских хозяйств с программным модульным обучением и возможностью организации фермерского хозяйства по полному замкнутому циклу.

Исследования рынка труда и профессий показывают, что наиболее эффективно влияют на рынок труда социально-экономические факторы. Без знания состояния рынка труда и его анализа, безусловно, нельзя эффективно проводить необходимые мероприятия и планировать профессиональную подготовку безработных и незанятого населения. Исследования должны включать в себя статистику, анкетирование, сообщения, исследование изучаемых факторов, а также оценку и практическое использование результатов. В центре внимания находится при этом объем и вид занятости, а также положение и развитие рынка труда и профессий. Целью исследования рынка труда являются предоставление и распоряжение каждого в отдельности (администрации, службе занятости региона, федеральной службе занятости и учебным заведениям) информацией для того, чтобы заинтересованные стороны могли обосновать свои решения при выборе обучения, профессий и занятости, а также использовать полученные результаты для того чтобы как можно раньше суметь или даже предотвратить будущую структурную неуравновешенность или своевременно организовать опережающую подготовку кадров.

В целом развитие системы профессионального обучения надо рассматривать как неотъемлемый элемент решения проблемы занятости в ее социальном аспекте, как выражение сущности общественных отношений, заложенных в понятии занятости. Если на рынке труда остаются невостребованные, в том числе высококвалифицированные, специалисты, то это значит, что остаются невостребованными их образование, информированность, производственный опыт и умения. Если оставить эту ситуацию без изменений, то нарушится баланс отношений субъектов занятости, а сама занятость окажется под вопросом, как и развитие общества в целом. В этих условиях повышается спрос на рабочих и специалистов высокой квалификации, способных быстро адаптироваться к требованиям рыночной экономики.

Создание новой системы профессионального обучения и переобучения взрослых при переходе к рыночным отношениям вызвано следующими

обстоятельствами. Структурные изменения общественного производства привели к нарушению качественного и количественного равновесия в подготовке кадров, сложившихся в относительно стабильной экономике, к несоответствию объемов и профилей подготовки специалистов в профессиональных образовательных учреждениях, ориентированных, в основном, на отраслевой принцип обучения и, как следствие, к диспропорции между спросом и предложением на рынке рабочей силы. На рынке рабочей силы возникло качественно новое явление – конкуренция, в условиях которой повышается спрос на рабочих и специалистов высокой квалификации, способных быстро адаптироваться к требованиям рыночной экономики, мобильных и гибких, готовых к переобучению и повышению квалификации.

Подготовка кадров должна быть с четкой ориентацией на потребности рынка труда, и, наконец, обеспечивать незанятое население такими знаниями и умениями, с помощью которых они смогут не только значительно повысить свою конкурентоспособность в условиях рыночных отношений, но и создать свои фирмы, малые предприятия, заниматься бизнесом, обеспечить самозанятость. Из этих направлений важное значение имеет внедрение программных принципов обучения и переобучения в профессиональную подготовку безработных и незанятого населения.

Если под программой понимать систему социальных мероприятий, направленных на поэтапное решение конкретной социальной проблемы, то основными составляющими программы по профессиональному обучению и переобучению граждан, получивших направление служб занятости, будут, в частности: создание необходимых условий для обучения и переобучения; формирование сети образовательных учреждений; создание банков актуальных для местных рынков труда профессий, специальностей; программно-методическое обеспечение учебного процесса, создание региональных программ обеспечения занятостью населения.

Сегодня службы занятости имеют возможность взаимодействовать на договорной основе более чем с тремя тысячами образовательных учреждений и предприятий, на базе которых возможно обучение более миллиона человек в расчете на год при односменных учебных занятиях. Для учебных целей службе занятости, в соответствии с ее потребностью, было предоставлено более 230 630 учебных мест, в том числе около 83 700 мест (35 %) – в учреждениях профессионального образования, около 35 000 (16 %) – на предприятиях и в организациях, более 40 000 (18 %) – на курсах, факультетах институтов повышения квалификации, более 53 000 (23 %) учебных мест – в других учебных заведениях, в том числе негосударственных.

При существующем в России уровне и характере безработицы в некоторых регионах складывается ситуация избытка учебных мест, когда потребности в обучении безработных и незанятого населения пока таковы, что имеющиеся учебные мощности перекрывают их. Так, банк службы занятости Архангельской области имеет 88 образовательных учреждений, предприятий, Челябинский – около 500, Московский областной – более 150, Республика Удмуртия и Карелия – соответственно 73 и 29. Для профессионального обучения безработных службе занятости Нижегородской области было предоставлено более 18 тыс. учебных мест по более чем 100 профессиям, Краснодарской краевой службой занятости – более 10 тыс. учебных мест.

Однако как свидетельствуют данные Управления профессионального обучения незанятого населения Федеральной службы занятости, такое положение не является повсеместным. В данном случае трудно говорить о сбалансированности и, следовательно, стабильности учебно-производственной базы, на которой осуществляется профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения. Пока можно говорить лишь о тенденции ее развития. Полное решение данной проблемы, с одной стороны, зависит от того, насколько быстро органами службы занятости будет создана собственная учебная база, а с другой, – от эффективного использования учебных заведений профессионального образования Министерства общего и среднего образования, негосударственных учебных заведений. Пока же органы службы занятости для профессионального обучения безработных и незанятого населения используют существующие образовательные структуры, которые реагируют на отраслевой принцип профессиональной подготовки. Расширение социальной эффективности системы образования предполагает:

- осуществление профессионального обучения как формы социальной поддержки незанятого населения;
- прогнозирование и регулирование профессиональной подготовки;
- обеспечение образовательных программ на всех уровнях системы профессионального образования (ПТУ, средние специальные учебные заведения, учебные центры, вузы), адекватной требованиям потребителя и гибко реагирующей на изменения на рынке труда;
- разработку методик по социально-психологической поддержке безработных;

- создание структурных подразделений психологической поддержки безработных, профессионального консультирования и профессиональной ориентации;
- организацию профессиональной ориентации и помощи в поиске учебы, работы и их трудоустройства.

Учебные заведения службы занятости – звенья в системе социальной работы, одной из важнейших задач которой является повышение собственных резервов у человека, оказавшегося в числе ее клиентов. Для безработного этот путь состоит в овладении новой профессией, пользующейся спросом на рынке труда. В целях решения указанной проблемы в составе государственной службы занятости России сформирована в качестве головной организации образовательной структуры Академия труда и социального развития, межрегиональные учебные центры в г. Саратове (Поволжский межрегиональный учебный центр Минтруда РФ), в г. Екатеринбурге (Межрегиональный центр обучения), в г. Новосибирске и 75 региональных учебных центров дополнительного образования. Развертывание такой системы идет достаточно оперативно: на долю учебных центров уже приходилось 8 % (19 132 ед.) всех учебных мест, фактически предоставленных органам занятости образовательными учреждениями, предприятиями, и 11 % (8 612 человек) от всей численности граждан, обученных по направлению служб занятости.

Изучение работы учебных центров России (Республика Карелия, Смоленск, Челябинск, Рязань, Череповец), а также зарубежного опыта приводит к необходимости создания оптимальной модели учебного заведения службы занятости как учреждения, в том числе осуществляющего и подготовку социального работника службы занятости. В качестве модели такого учебного центра может быть рассмотрен Поволжский межрегиональный учебный центр, который представляет собой новую структурную форму профессионального обучения. Создание в федеральной системе занятости специализированных образовательных структур, нацеленных на профессиональное обучение и переобучение безработных как особого с социально-психологической точки зрения контингента учащихся является жизнеспособным и вполне оправданным. Особое внимание учебные центры уделяют подготовке кадров по конкурентоспособным профессиям. Подготовка к самозанятости и, как одной из ее форм, предпринимательской деятельности, представляется одним из наиболее эффективных средств социальной защиты безработного, повышающим его внутреннюю защищенность и устойчивость на рынке труда.

Учет перечня профессий, входящих в банк данных, и спрос на них на рынке труда позволяют вести целенаправленную работу с различными категориями незанятого населения. С точки зрения нашего исследования интерес представляют граждане, ориентированные на самозанятость, особенно женщины, военнослужащие, уволенные в запас, и люди с ограниченной трудоспособностью. В учеб-ных центрах службы занятости эти направления подготовки и переподготовки безработных должны занимать важнейшее место. Содержание и особенности профессиональной подготовки предпринимателей малого бизнеса и граждан по самозанятости отвечают особенностям рыночной экономики и определяются спецификой их деятельности: организаторы малого бизнеса, предприниматели фирм и безработные, готовящиеся к самозанятости, будут в разной степени, но все, нести материальные затраты на приобретение основных фондов, материалов и т.д.; самостоятельно организовывать производство, вести учет, определять финансовые затраты; производить подбор и расстановку кадров, обеспечивать их зарплатой и определять материальные стимулы; решать вопросы развития производства и реализацию продукции; вести дело в условиях конкуренции продукции и услуг.

В связи с этим при подготовке предпринимателей необходимо внимательно отнестись не только к содержанию и организации учебного процесса, выбору курса, форм и методов обучения предпринимателей, но и, прежде всего, к правильному определению их профессиональной пригодности. Это важно как для государства, которое выдает кредиты предпринимателю на льготной основе, так и для самого предпринимателя, так как при неправильном профессиональном отборе рискует и государство, и сам предприниматель тем, что выделенные средства могут быть использованы с малой пользой или это приведет к банкротству фирмы, а следовательно, не будут решены как экономические, так и социальные задачи:

- создание дополнительных рабочих мест;
- выпуск новой продукции, уменьшение или устранение дисбаланса между спросом и предложением в товарах и услугах;
- социальная реабилитация безработного, который в случае банкротства снова окажется на рынке труда, а его эмоциональное состояние станет еще более тяжелым.

Естественно, что в быстро меняющейся социально-экономической ситуации в стране рынок профессий весьма активно реагирует на нее. Поэтому не случайно, что региональные банки профессий, специальностей

постоянно расширяются и пополняются. Этому в определенной мере способствовало утверждение Федеральной службы занятости совместно с Минобразования России, Минобороны РФ, Минсоцзащиты России и направление на места перечней профессий, специальностей, рекомендованных для профессионального обучения военнослужащих, лиц, уволенных с военной службы, и членов их семей, инвалидов (около 200 наименований). Банк службы занятости Челябинской области, например, содержит более 200 актуальных профессий, специальностей (из них 50 – для подготовки к предпринимательству и самозанятости населения), Нижегородской – более 100, Иркутской – более 250. В Саратовской службе занятости банк профессий состоит из 156 наименований (70 % – рабочие профессии).

Важным направлением деятельности региональных служб занятости стала организация профессионального обучения граждан, уволенных с военной службы. Уволенные в запас офицеры, на наш взгляд, представляют значительный потенциал для формирования среднего класса. Офицеры представляли в советском обществе его элитную часть как в плане уровня образования, так и в плане общей культуры. Специфика службы в армии формирует качества, столь важные для предпринимателя: умение принимать решения, решать задачи и предвидеть последствия своих действий.

Таким образом, обозначенные тенденции свидетельствуют о том, что общество видит в организации федеральной системы профессионального обучения безработных и ее региональных структур реальный путь цивилизованного решения проблемы занятости населения, изменяющий суть отношений работодателей с продавцами рабочей силы. Сама же система профессионального обучения и переобучения безработных выступает наиболее эффективным средством социальной защиты людей от безработицы и стержнем активной политики занятости государства.

Для эффективного функционирования системы профессионального обучения и переобучения безработных следует учитывать все характеристики ее составляющих. К ним относятся социально-психологические особенности субъекта занятости, то есть незанятого населения (безработных), представляющих собой основу и содержание социального аспекта занятости. Вторым системоопределяющим фактором является цель функционирования системы профессионального обучения и переобучения безработных, воплощенная в самом простом виде в модели выпускника, формально представленной в виде квалификационной характеристики соответствующего специалиста. В этой модели воплощается

основная установка, вытекающая из предшествующего состояния безработицы и определяющая уровень и содержание подготовки специалиста – его конкурентоспособность как установку, включающую в себя уверенность личности в своих возможностях, готовность ее к дальнейшему повышению квалификации и поиску своей «ниши» в сложной системе рыночных отношений. Поэтому принципиально важным является изменение самого подхода к содержанию и организации профессионального обучения безработных.

Именно содержание и организация профессионального обучения и переобучения безработных дают возможность управлять (в известной степени) ситуацией на рынке труда и занятостью. С этой точки зрения на первый план, по мнению исследователей Научного парка Поволжского межрегионального учебного центра Минтруда РФ, выдвигается прикладной характер подготовки специалистов, необходимость его отражения в содержании, в изменении социальной позиции обучаемого. Новая система профессионального обучения и переобучения должна учитывать все социальные аспекты возникшей и растущей безработицы, порожденные реорганизацией производства и переходом его на рельсы рыночной экономики, конверсией ВПК и высвобождением в связи с этим высококвалифицированных специалистов, сокращением армии и свертыванием системы профессиональной подготовки предприятий, а также требования рынка труда.

Накопившиеся противоречия из-за несбалансированности рынка и профилей профессиональной подготовки, разрыва спроса и предложения на рынке труда продолжают усугубляться, порождая большое количество безработных и незанятого населения, особенно среди специалистов с высшим образованием, женщин и молодежи. В связи с этим в развитии системы профессионального обучения и переобучения безработных можно выделить следующие тенденции.

Первая тенденция связана с фундаментальной стратегией правительства в области образования по непрерывному опережающему обучению и развитием социальных программ; преодолением ведомственного разграничения и концепцией гибкого реагирования; привлечением потенциала вузовской и академической науки; специальной подготовкой персонала для учебных центров. Она проявляется в нацеленности всей системы обучения на повышение конкурентоспособности работника на рынке труда; развитие системы учебных центров службы занятости как учебных заведений, способных в максимальной степени учитывать статусные и психологические характеристики безработных и гибко

реагировать на изменения состояния рынка труда; переход от традиционных форм и методов профессионального обучения к новым педагогическим технологиям, обеспечивающим сокращение сроков обучения при высокой его эффективности; ориентированность системы переобучения на повышение возможностей обучаемых в области самозанятости; прогнозирование спроса и предложения на рынке труда.

Вторая тенденция характеризуется изменением системы и структуры финансирования обучения безработных и незанятого населения, использования средств от хозрасчетной деятельности и увеличением общей доли финансирования из Фонда занятости на переобучение.

Третья тенденция состоит в создании региональных программ занятости, банка профессий, сети информационных служб, повышении самостоятельности учебных заведений.

Четвертая – создание равных возможностей в вопросах профессиональной подготовки всем учебным заведениям независимо от ведомственной подчиненности, включая и негосударственные учебные заведения.

В заключение отметим, что любое обучение требует не только четкой организации, планирования, но и финансирования, управления со стороны государства. В настоящее время в вопросах подготовки взрослого населения в России имеется ряд сложностей, связанных не только с переводом экономики страны на рыночные отношения, эффективностью управления экономикой, но и другими причинами. В федеральных и территориальных органах занятости не завершено формирование сети учебных заведений, ориентированных на подготовку взрослого населения в рыночных условиях, недостаточно сформирована научно-методическая база и информационная сеть. Значительная часть работников службы занятости не имеет специального образования и опыта работы со взрослым незанятым населением. Учебные заведения, привлекаемые для подготовки взрослого, медленно осваивают новые технологии. Не хватает преподавателей, обладающих технико-педагогическими навыками, а их подготовка, переподготовка осуществляется слабо.

Вместе с тем, система профессионального обучения и переобучения, повышения квалификации безработных является наиболее активной и продуктивной формой социальной защиты.

3 . 2 . ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

БЕЗРАБОТНЫХ

Достижение необходимого уровня социально-образовательной поддержки населения и, в первую очередь, безработных определяется способностью системы профессиональной подготовки и переподготовки отражать на уровне организации, функций, методики, профилей и уровней подготовки требования внешних систем и рынка труда. Процесс формирования рыночных отношений, осложненный системным кризисом, нарушил сложившиеся схемы взаимодействия сферы образования и труда, обеспечил дисбаланс профессиональной подготовки и эффективного использования человеческого потенциала. В настоящее время максимально актуализирована необходимость модернизации социокультурных условий вторичной интеграции незанятого населения в сферу трудовой деятельности, образовательной поддержки вариативности каналов социальной и профессиональной мобильности населения. В связи с этим задача формирования социально-педагогической инфраструктуры, способной обеспечить условия повышенной социально-профессиональной мобильности населения, становится важнейшей задачей социальной политики в сфере занятости и ее научного обеспечения.

Существовавшая методологическая и методическая база профессионального образования в большей степени отражает условия и возможности стабильной социально-экономической среды, проблематику профессиональной подготовки молодежи в рамках традиционной системы образования. Задачи же профессиональной подготовки и переподготовки взрослых обеспечены социальными технологиями, педагогическими условиями и соответствующей методологией в меньшей степени. Проблема совершенствования образовательной сферы связана с развитием системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных как составной части социальной стратегии государства и общей социально-образовательной инфраструктурой. Концептуализация системно-педагогического подхода к этой проблеме осуществляется как на уровне процесса, так и на уровне структуры системы профессионального обучения. При этом концептуальная основа развития системы должна рассматриваться не в плоскости формирования автономного рынка специальных образовательных услуг, а как комплекс задач по формированию системных качеств существующей образовательной структуры и технологии взаимодействия существующих субъектов и элементов пространства дополнительного профессионального образования.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации № 315 от 14 мая 1992 года «О системе профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения» проведена работа по формированию нового по идеологии, формам и методам компонента общей образовательной системы, деятельность которого была сориентирована на поддержку процессов перераспределения рабочей силы в связи с реформированием экономической системы. В настоящее время созданы специализированные учебные центры службы занятости в 75 субъектах Российской Федерации, составляющих ядро системы. Кроме того, более 3,5 тыс. профильных учебных заведений предоставляют образовательные услуги без-работным на договорных условиях. Численность безработных, прошедших обучение ежегодно возрастает. Если в 1993 году объем подготовки составлял 120 тыс. человек, в 1996 году – 350 тыс. человек, то в течение 1998–2000 годов планируется обучить около 1 400 тыс. человек. Эффективность системы подтверждается показателем трудоустройства, который во многих регионах достигает 90 %.

Системный характер организации профессионального обучения, заложенный на этапе формирования, позволяет реализовать главные принципы:

- функциональное многообразие: осуществление широкого спектра образовательных услуг, использование разнообразных средств и методов работы;
- специфичность: удовлетворение потребности в образовательных услугах различных социально-демографических и профессиональных групп с учетом особенностей их статуса на рынке труда;
- адаптивность: изменение структуры, средств и методов работы в соответствии с требованиями условий и запросами населения;
- активность: осуществление различных форм влияния на процессы перераспределения и рационального использования трудового потенциала, реализация элементов социального регулирования рынка труда, проведение опережающего профессионального обучения;
- координацию: осуществление социально-образовательной поддержки населения во взаимодействии с органами власти, учреждениями общего и профессионального образования, предприятиями и организациями, социальными службами.

Комплекс учебных центров службы занятости представлен в настоящее время несколькими структурно-функциональными группами:

- 1) межрегиональные учебные центры;

- 2) территориальные учебно-методические центры;
- 3) модельные центры;
- 4) территориальные учебные центры.

Данные группы выделяются в соответствии с возложенными на них задачами по реализации учебно-методических функций, отработке новых образовательных технологий, внедрению новых форм и направлений профессиональной подготовки, обучению специалистов органов занятости и преподавателей учебных центров. Так, например, в качестве уставных задач Поволжского межрегионального учебного центра определены следующие:

- научно-методическое и информационное обеспечение профессиональной подготовки безработных граждан и незанятого населения, разработка, адаптация и внедрение новейших учебных технологий;
- осуществление многоуровневой и многопрофильной профессиональной подготовки и переподготовки безработных и незанятого населения;
- координация и организация профессионального обучения и профессиональной ориентации незанятого населения Поволжского региона (Астраханская, Волгоградская, Пензенская, Самарская, Ульяновская, Саратовской области, Республика Калмыкия, Республика Татарстан);
- обучение, профессиональная переподготовка и повышение квалификации специалистов территориальных органов социально-трудовой сферы;
- содействие развитию системы дополнительного профессионального образования региона, внедрение новых образовательных технологий, реализация целевых образовательных программ, в том числе по опережающему обучению;
- содействие созданию государственной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки, совершенствование научно-методического обеспечения профессиональной ориентации и реабилитации взрослого населения;
- организация и проведение фундаментальных, поисковых и прикладных исследований проблем развития человеческих ресурсов, повышения социальной и профессиональной конкурентоспособности населения;
- повышение квалификации преподавателей учебных заведений, инструкторов и мастеров производственного обучения;
- организация и проведение повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов предприятий, организаций и учреждений, государственных служащих, высвобождаемых работников и безработных специалистов;

– разработка и реализация межрегиональных программ совершенствования кадрового, научно-методического и информационного обеспечения территориальных органов социально-трудовой сферы в Поволжском регионе.

В рамках реализации указанных задач Поволжский межрегиональный учебный центр способствует внедрению государственных образовательных стандартов, эффективных учебных технологий подготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников, безработных и незанятого населения, новых форм и методов профессиональной ориентации взрослого населения; проводит научную работу в области передовой отечественной и зарубежной практики профессионального обучения и профессиональной ориентации и социальной защиты; обеспечивает научно-методическую и информационную поддержку специализированных учебных центров Поволжского региона и других учебных заведений, осуществляющих профессиональное обучение незанятого населения; создает учебно-производственные комплексы, учебные фермерские хозяйства, учебно-производственные цеха, в том числе по переработке сельскохозяйственной продукции, учебные мастерские, магазины-школы; организует на своей базе специализированные подразделения по реализации целевых образовательных программ и проектов, в том числе и с иностранными партнерами; совместно с другими организациями участвует в реализации региональных программ развития системы профессионального обучения, профессиональной ориентации, социальной поддержки населения; проводит научно-исследовательские и научно-методические работы, разрабатывает и реализует программы обучения и профессиональной ориентации специалистов, незанятого населения и высвобождаемых работников, других категорий населения; разрабатывает проекты нормативных правовых актов, проводит научные и научно-методические экспертизы, участвует в лицензировании учебных заведений; проводит по поручениям Минтруда России проверку деятельности органов труда и занятости Поволжского региона по осуществлению профессионального обучения и профессиональной ориентации безработных и незанятого населения, готовит аналитические материалы; осуществляет в установленном порядке издательско-полиграфическую деятельность, выпуск и распространение печатной и аудио-визуальной продукции, информационных и других материалов; организует и проводит выставки, симпозиумы, конференции, семинары, лекции, школы передового опыта, в том числе с участием зарубежных фирм, школ бизнеса и других структур; создает отделения, лаборатории на территории региона, выполняя по отношению к ним функции вышестоящего органа; оказывает в установленном порядке

консультационные, информационно-аналитические услуги; участвует в реализации международных проектов по развитию человеческих ресурсов.

Учитывая огромный спектр методических, информационных и образовательных задач, возлагаемых на межрегиональные центры, можно говорить об их базовом характере в системе профессионального обучения безработных и незанятого населения. В существующей системе созданы специализированные межрегиональные учебные центры, ориентированные на обеспечение профессионального обучения персонала органов занятости. Модельные учебные центры обеспечивают реализацию новых образовательных технологий и программ в рамках конкретной профессиональной сферы (предпринимательство, сельское хозяйство, бытовое обслуживание и др.). Территориальные учебные центры осуществляют, как правило, организационно-образовательные функции.

В отличие от территориальных учебных центров, обеспечивающих реализацию компонента «Профессиональное обучение» территориальных Программ содействия занятости населения, межрегиональные центры обеспечивают информационными, методическими и организационными ресурсами реализацию общей стратегии Минтруда в сфере занятости населения. Методическая, информационная и организационная деятельность межрегиональных учебных центров направлена, в первую очередь, на развитие и совершенствование самой системы профессионального обучения безработных и незанятого населения и в общем случае предполагает проведение работ по ряду направлений. Обозначим основные из них.

I. Развитие и совершенствование системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных и незанятого населения:

- совершенствование программно-учебного и методического обеспечения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных и незанятого населения;
- развитие системы профориентационного сопровождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных и незанятого населения;
- разработка средств и методов психологической поддержки обучаемых в учебных центрах службы занятости;
- разработка технологии и методического обеспечения дистанционного обучения безработных и незанятого населения;
- совершенствование нормативно-правовой основы организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных и незанятого населения.

II. Развитие и совершенствование системы профессиональной организации и проведение мероприятий по социально-профессиональной адаптации и реабилитации лиц с особым статусом на рынке труда (хронические безработные, молодежь, военнослужащие, инвалиды):

- адаптация средств психологической и социально-профессиональной диагностики, подготовка компьютеризированных тестовых методик;
- совершенствование нормативно-правовой основы формирования государственной межведомственной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения.

III. Совершенствование учебно-методического обеспечения и организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов органов занятости:

- разработка технологии дистанционного обучения персонала органов занятости, учебных центров и центров профессиональной ориентации и психологической поддержки;
- подготовка учебно-методических модулей и информационных материалов;
- организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов по профессиональной ориентации и профессиональному обучению безработных.

IV. Совершенствование координации, формирование согласованных приоритетов в научно-методическом обеспечении деятельности органов занятости по содействию занятости населения:

- организация конференций, семинаров и совещаний по вопросам развития, совершенствования и повышения эффективности деятельности органов занятости по профессиональному переобучению и профессиональной ориентации безработных и незанятого населения;
- содействие организации региональных и межрегиональных координационных советов, рабочих групп и комиссий по развитию приоритетных направлений содействия занятости населения;
- формирование региональных и межрегиональных банков учебных, научно-методических и информационных материалов;
- изучение и распространение опыта территориальных органов занятости, учебных центров по реализации активной политики занятости;
- изучение и распространение зарубежного опыта по содействию занятости населения.

V. Информационное обеспечение органов занятости, учебных центров, подготовка и издание учебных, методических и информационно-аналитических материалов:

- подготовка, издание и распространение учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, научно-тематических сборников, материалов конференций, семинаров, нормативных и законодательных документов;
- подготовка, издание и распространение межрегионального научно-методического и информационно-аналитического журнала и авторских приложений;
- подготовка, издание и распространение информационных бюллетеней, сборников учебных программ.

Кроме базовых структур системы профессиональной подготовки безработных и незанятого населения, представленных специализированными учебными центрами, обучение безработных осуществляется в образовательных учреждениях Министерства общего и профессионального образования по согласованным направлениям, объемам и уровням подготовки. Значение специализированных учебных центров в системе содействия занятости населения определяется не только их направленностью на обеспечение эффективной занятости и высокой адаптивностью к изменениям на рынке труда, но и осуществлением комплексных мероприятий по профессиональной переориентации, социально-профессиональной реабилитации и психологической поддержке безработных и незанятого населения. В связи с этим функции учебных центров службы занятости существенно расширяются, как на уровне методического обеспечения этой деятельности, так и на уровне практической реализации. В общем случае речь идет о комплексном подходе при решении задач повышения конкурентоспособности населения на рынке труда и вторичной интеграции безработных в сферу трудовой деятельности.

Необходимость такого подхода определяется как объективными, так и субъективными условиями. Принципиальные изменения взаимодействия сферы труда и образования, социальной защиты, структуры занятости требуют формирования адекватных механизмов и условий осуществления социальной политики в сфере занятости и профессиональной деятельности, направленной на усиление адаптационных возможностей и конкурентоспособности населения. В качестве элементов конкурентоспособности, формирование которых обеспечивается системой профессионального обучения незанятого населения и формирующейся государственной межведомственной системой профессиональной ориентации могут быть выделены:

- трудовой (профессиональный) потенциал, характеризующийся высоким уровнем квалификации, стабильным спросом на рынке труда, способный обеспечить возможность эффективной занятости и профессиональной мобильности;
- психологическая готовность, определяющая необходимый уровень активности на рынке труда, мотивационную основу мобильности, развития и ответственности за качество жизни и устойчивость социально-профессионального статуса;
- социальная компетентность, определяющая степень освоения новых социальных условий, требований, обеспечивающая реализацию индивидуализированных форм и средств социальной и профессиональной самореализации.

3.3. ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА профессионального обучения

Профессиональная подготовка требует планирования и организации различных курсов форм и методов обучения: групповое, индивидуальное, смешанное, предусматривающее интенсивные методы обучения с использованием блока модулей, с различными вариантами чередования проведения теоретического и практического обучения; организации дополнительных знаний по отдельным пред-метам, вопросам, консультациям с различными сроками обучения, – и, конечно, наличия квалифицированных преподавателей, хорошо оснащенной учебно-производственной базы и отлаженной системы информации населения о проводимых курсах. Назовем основные компоненты системы профессионального образования:

- профориентационная работа в школе как предварительный этап подготовки к выполнению будущей профессиональной деятельности;
- начальная профессиональная подготовка в рамках системы профтехобразования по конкурентоспособным профессиям на современном рынке труда;
- среднее профессиональное образование, полученное на базе средних специальных учебных заведений или на первой ступени образовательных учреждений высшего профессионального образования;
- повышение квалификации или переобучение с возможным получением свидетельства или удостоверения государственного образца в учебных центрах по перспективным специальностям, выявленным на основе мониторинга региональных потребностей в профобразовании;

– высшее профессиональное образование на базе вузов, а также дополнительное профессиональное образование в учебных центрах (или других образовательных учреждениях) с получением диплома о переподготовке государственного образца.

Наиболее распространенной и важной с позиций активной политики занятости следует назвать профессиональную подготовку и повышение квалификации безработных и незанятого населения по направлению службы занятости или работодателей. Профессиональное обучение осуществляется на основе классификации профессий, имеющих в банке вакансий и на рынке образовательных услуг, в зависимости от особенностей предмета (природа, техника, человек, знаковая система, художественный образ) и характера (исполнительский или творческий) труда. Обратимся к ним.

1. «Человек–природа» – профессии, относящиеся к отраслям сельского и лесного хозяйства, геологии, метео- и гидрологии: овощевод, геолог, лесник, зоолог, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, фермер широкого профиля (исполнительские); физик, химик, цветовод-декоратор (творческие).

2. «Человек–техника» – профессии, связанные с обработкой, производством и использованием металлов, неметаллических материалов, изделий, полуфабрикатов, с ремонтом и налаживанием механического оборудования, транспортных средств, с переработкой продуктов сельского хозяйства: автоспециалист, бурильщик, каменщик, оператор, швея, шлифовщик (исполнительские); инженер, технолог, контролер (творческие).

3. «Человек–человек» – профессии, связанные с обучением, воспитанием, обслуживанием: агенты, бармен, медсестра, продавец, социальный работник, экспедитор (исполнительские); врач, менеджер, преподаватель, психолог, референт, юрисконсульт (творческие).

4. «Человек–знаковая система» – профессии, труд в которых направлен на создание и оформление документов, анализ текстов, чисел, систем условных знаков: дозировщик, кассир, машинистка, печатник, телефонист (исполнительские); бухгалтер, математик, статистик, специалист по маркетингу, экономист (творческие).

5. «Человек–художественный образ» – профессии, связанные с изобразительной, музыкальной, литературно-художественной, актерско-сценической деятельностью: артист, гравер, модельщик, осветитель, парикмахер, портной, фотограф (исполнительские); архитектор, художник (творческие).

С учетом конъюнктуры рынка труда и специфики различных групп незанятого населения обучение осуществляется, например, в Поволжском

межрегиональном учебном центре, по целому ряду профессий, пользующихся спросом на рынке труда либо обеспечивающих самозанятость безработных. Для женщин организуются курсы портных, закройщиц, парикмахеров, продавцов, поваров. Молодежи и выпускникам вузов и средних специальных заведений предоставляется возможность обучиться по перспективным специальностям: секретарь-референт, бухгалтер-оператор АСУ, менеджер, экономист-претензионист, оператор ПВЭМ, специалист по интерьеру и внутренней отделке помещений. Военнослужащие, уволенные в запас, обучаются по профессиям: фермер широкого профиля, мастер по переработке сельскохозяйственного сырья, менеджер – управляющий предприятием и др. С целью обеспечения занятости созданы курсы мастеров по плетению художественных изделий из лозы.

Организация профессионального обучения на высоком уровне делает актуальной задачу проведения предварительных исследований, результаты которых необходимо учитывать при планировании профессиональной подготовки. Отправными точками для планирования профессиональной подготовки должны стать следующие:

- выяснение количественных и качественных изменений на рынке труда, номенклатуры перспективных профессий и внедрение полученных результатов в практическую деятельность учебно-курсовой сети служб занятости путем создания банка данных;
- создание мониторинга региональных потребностей в профподготовке, необходимое для анализа новых, в первую очередь, рыночных профессий, актуальных для решения специфических задач: менеджмент, маркетинг, реклама, страхование, информационные системы и др.;
- расширение содержания профессиональной деятельности в рамках уже существующих профессий с ориентацией на смежные профессии: менеджер – управляющий предприятием, офис-менеджер, бухгалтер-аудитор;
- выяснение адекватности приобретаемой профессии личностным особенностям, выявление психологической готовности к обучению как активно-действенного состояния личности, соответствующего содержанию решаемой задачи и условиям ее выполнения;
- изменение системы и структуры финансирования обучения безработных и незанятого населения, использование средств от хозрасчетной деятельности и привлечение средств из Фонда занятости;
- наличие необходимой учебно-производственной экспериментальной базы, кадрового, программного и научно-методического обеспечения планируемой подготовки;

- выявление эффективности и адресности проведенного профобучения, связанных с востребованностью специалиста по данной профессии на современном рынке труда;
- изучение опыта деятельности отечественных и зарубежных учебных заведений, центров, производств, фирм по подготовке безработных и незанятого населения;
- проведение профессионального информирования, а именно: выпуск справочника учебных заведений с указанием видов и сроков подготовки, издание рекламных проспектов со сведениями о различных курсах (его содержание и цели, продолжительность и стоимость обучения, условия приема и др.).

Одним из важнейших вопросов в работе учебного заведения по профессиональной подготовке безработных при ее планировании является выработка и развитие методов оценки и критериев, при помощи которых можно выяснить, насколько результативны обучение и образовательное учреждение в целом. Это необходимо для повышения эффективности занятий при развивающем обучении. В то же время должны быть разработаны и предложены критерии профессиональной пригодности преподавателей и руководителей. Целесообразно также обращать внимание на распределение ресурсов по направлениям подготовки.

При комплектовании групп целесообразно давать возможность слушателям высказывать свои мнения о целях и ожиданиях по содержанию курса. Это позволит преподавателю более гибко строить учебный процесс с учетом индивидуальных потребностей слушателей. Для оценки курса также целесообразно использовать анкетирование слушателей, результаты которого можно применять при разработке новых курсов и совершенствовании уже имеющихся.

Преподавателю необходимо учитывать мотивационные установки на обучение. Как правило, позитивно мотивированы те учащиеся, которые пришли на курсы по собственному желанию и хотят решить конкретные практические проблемы, связанные с их профессиональной деятельностью. Несколько иная ситуация складывается со слушателями, направленными на курсы работодателем. Такие слушатели нередко либо не считают обучение необходимым для себя на данном этапе профессиональной карьеры, либо получаемая по окончании курсов специальность не отвечает их социально-психологическим особенностям. В таких случаях эффективность проведенных курсов как с точки зрения работника, так и работодателя, службы занятости будет минимальной, а затраченные на проведение ресурсы (личностные, материальные, социальные) будут использованы не по

назначению. Поэтому особенно важным при планировании подготовки и комплектовании групп является проведение социологических исследований и психологического тестирования с целью оценки потребностей слушателей в профессиональном обучении. В настоящее время для работы с потенциальными слушателями используется более 100 различных тестов. Из них наиболее часто применяются опросники Айзенка, Кэттелла, ММРІ, УСК, Томаса, Холланда, шкалы Спилбергера-Ханина и САН, тесты Амтхауэра и Люшера.

Планирование и открытие каждого курса согласуется с заказчиком. В планировании принимают участие преподаватели всех дисциплин. Открытие курсов, как правило, должно проводиться в сжатые сроки, то есть промежуток времени между поступившим запросом на профессиональное обучение и началом занятий должен быть минимален. Это является одним из условий реализации подготовки (см. Приложение, рис. 7).

3.4. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

При организации учебного процесса необходимо учитывать, что безработные и незанятые люди разного возраста, образования, профессиональной подготовки, физического и психологического состояния, имеющие разный жизненный опыт, а также экономические предпосылки, необходимо выделить несколько групп, для которых необходимо разработать и предлагать различные курсы формы и методы обучения.

1 группа – лица 16–25 лет, имеющие хорошую теоретическую базу, профессиональное или высшее образование, но не имеющие опыта работы (выпускники школ не поступившие в учебные заведения, окончившие ПТУ, техникумы, вузы).

2 группа – безработные и незанятое население в возрасте свыше 25 лет, имеющие определенные профессиональные навыки, направленные на обучение работодателем, службой занятости или поступившие самостоятельно на обучение, ориентированные для работы государственных или смешанных предприятиях.

3 группа – граждане, стремящиеся открыть собственное дело (предприниматели малых и средних фирм, фермеры), и граждане, готовящие себя к самозанятости.

4 группа – граждане, чье состояние здоровья не позволяет найти работу на общем открытом рынке труда, граждане с ограниченной трудоспособностью.

При гибкой системе организации учебного процесса выделяют очную, заочную, вечернюю, дистантную формы профессиональной подготовки. Целью профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации безработных и незанятого населения является установление баланса между спросом и предложением на рынке труда, снижение уровня безработицы. При организации профессионального обучения безработных и незанятого населения необходимо учитывать, что профессиональная подготовка:

- является одной из активных форм социальной защиты населения, повышения конкурентоспособности на рынке труда;
- должна способствовать активизации познавательных потребностей в обучении и формировать потребность в выполнении профессиональных функций на базе полученных знаний, умений и навыков.

Подчеркнем, что с целью повышения устойчивости в сложных ситуациях в личности каждого человека необходимо развивать:

- направленность как совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности в относительно независимых ситуациях;
- способности как психологические особенности человека, от которых зависит успешность приобретения знаний, умений, навыков;
- волю как саморегуляцию поведения человека, управление практической деятельностью;
- чувства как отношение субъекта к познаваемым и изменяемым им предметам и явлениям действительности с присущими ему потребностями и др.

Безработные как субъекты обучения имеют свои особенности восприятия, памяти, внимания, мышления, что важно учитывать в процессе преподавания. При организации обучения необходимо обращать внимание на полученное ранее образование и профессиональный опыт. Часто в группе слушателей, получающих одну специальность, оказываются люди с различным социальным (бывшие военнослужащие, беженцы и переселенцы, слаботзащищенные категории населения), образовательным (среднее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное образование), профессиональным (рабочий, служащий, инженер, руководитель) статусом, сложившимися отношениями к коллективу, привычками, стереотипами.

Не изучив статусный состав групп, даже квалифицированный преподаватель сталкивается при проведении занятий с такими проявлениями, как слабая активность, неразвитость волевых черт, отсутствие целеустремленности, заниженная самооценка. Все это детерминирует

развитие деструктивных процессов при обучении, выражающихся в формировании психологической неустойчивости слушателей и даже негативного отношения к переобучению, в том числе и в перспективе.

Таким образом, одним из факторов повышения эффективности профессионального обучения безработных в рамках одной группы является учет их индивидуальных особенностей как субъектов обучения. В качестве таких особенностей можно выделить: различный профессиональный статус, а также уровень профессиональной подготовленности и образования, разновозрастность группы, особенности целевых ожиданий. Все это делает особенно актуальной проблему мотивирования слушателей. Решению данной проблемы может способствовать организация дополнительных занятий или консультаций, увеличение объема практических занятий для отдельных слушателей, применение интерактивных методов обучения (мозговой штурм, имитационные и ролевые игры, тематические семинары).

Для всех слушателей группы порой трудно найти общее время проведения подготовки в силу социального положения или удаленности от учебного заведения, что предъявляет определенные требования к адаптивным возможностям системы переобучения. При организации учебного процесса целесообразно составлять графики и планы обучения с учетом желаний слушателей, предусмотреть и решить вопросы проживания и питания. При обучении взрослых безработных внимание должно акцентироваться на приобретении прежде всего профессиональных навыков, в связи с чем его необходимо проводить по более интенсивной программе, с весомой долей самостоятельной работы слушателей под руководством преподавателя.

Центральным направлением развития системы обучения взрослых является непрерывность в обучении, или принцип постоянного обучения. Это означает систематическое повышение уровня обучения, обновление содержания образования, использование дифференцированного подхода, развитие системы экзаменов по специальности. Необходимо, чтобы учащиеся могли сдавать экзамены экстерном, путем показа работ, сдачи практических учебных работ и теоретического курса. Желательно, чтобы к показательным экзаменам по несложным профессиям допускались граждане независимо от того, каким образом приобретена квалификация: путем занятий на курсах, самообразования или каким-либо иным способом.

Следующей характеристикой образования для незанятого населения является многообразие обучения. Под многообразием обучения подразумевается спланированная цельность, в которой объединяются очное и заочное обучение в образовательном учреждении, а также самостоятельная

работа, предусматривающая руководство преподавателя и организацию консультаций. Следует учитывать, что в процессе учебных занятий с безработными чтение традиционных лекций, предусматривающих информационную одностороннюю передачу знаний преподавателем, позволяет обучающимся как пассивным слушателям осваивать в среднем 20–30 % материала. В связи с этим необходимо работать в системе развивающего обучения, в рамках которой используются разнообразные методы и формы обучения: лекции-диспуты, деловые игры, круглые столы, групповое обсуждение, семинары, лабораторно-практические занятия. Естественно, что организация обучения с использованием различных активных форм и методов обучения не только способствует повышению интереса к знаниям, стремлению к их совершенствованию, но и требует от преподавателя высокого профессионализма.

Независимо от возраста, образования, профессионального и жизненного опыта безработного можно выделить основную особенность обучения взрослых – построение занятия на принципах демократического общения. Используя демократический стиль общения, преподаватель в начале лекции и по ходу ее ставит перед слушателями вопросы, которые предназначены не столько для контроля, сколько для выяснения мнений и уровня знаний слушателя по рассматриваемой проблеме, степени его готовности к восприятию излагаемого материала. В процессе занятия, обращаясь к опыту и знаниям слушателей группы, преподаватель может привлекать их к коллективному исследованию той или иной проблемы, установлению закономерностей процесса, явления, комплекса требований. Интерпретируя, уточняя и дополняя внесенные предложения, преподаватель рассматривает их с теоретических позиций, систематизирует и предлагает слушателям материал как результат совместной деятельности. В качестве примера образовательного учреждения, которое проводит такое обучение, эффективное не только для подготовки безработных, но и предпринимателей малого бизнеса, можно назвать Межотраслевой институт повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров в Нижнем Новгороде.

Реализации принципа демократического общения способствует организация обучения в рамках модульного подхода, предусматривающего активное взаимодействие в процессе обучения на паритетных началах, индивидуальный подход к слушателям, развитие управления со стороны преподавателя и превращение его в самоуправление. Программы обучения, разрабатываемые по модульному принципу, учитывают возрастные особенности и базовое образование безработных, что позволяет сокращать сроки обучения и включать выпускников в трудовые отношения. Модульное

обучение получило широкое распространение во многих странах Европы, в частности, в Швеции, Германии, Англии, Финляндии, Испании, Франции, а также в России.

Принимая решение об обучении, безработный принимает предлагаемую службой занятости систему взаимных обязательств перед субъектами обучения. Работодатель выражает готовность принять гражданина на вакантное рабочее место при условии выполнения обязательств сторон. Учебное заведение берет обязательства выполнить весь социальный процесс связанный с обучением безработного, подготовку к конкуренции на рынке труда региона. Служба занятости выполняет (от имени государства) обязательства по обеспечению занятости конкретного гражданина путем его профессионального обучения. В процессе профессионального обучения служба занятости совместно с учебным заведением оказывает воздействие на следующие социальные отношения, процессы:

- социальный статус безработного, его изменение;
- формирование новой мотивации трудовой деятельности;
- расширяет и изменяет сферу общения и жизнедеятельности;
- развивает способность личности к социальной адаптации в новых условиях трудовой деятельности и др.

Социально-психологические отношения между субъектами обучения имеют исключительно важное значение. В центре внимания стоит человек, потерявший работу и нуждающийся в помощи службы занятости. Стрессовое состояние, возникшее в связи с потерей работы, требует особого внимания к этому человеку, в первую очередь, со стороны работников службы занятости и педагогического коллектива учебного заведения. Правовые отношения отражают обязательства сторон в обеспечении права безработного на личную занятость, юридические нормы ответственности за их нарушение. Организационные отношения отражают содержание, последовательность форм и методов деятельности субъектов обеспечения по выполнению своих обязательств. Информационные отношения отражают содержание, объем информации, которую должны представить друг другу субъекты для реализации обучения конкретного безработного.

Рассмотрим более подробно вопросы методики комплектования учебных групп. В процессе подготовки и переподготовки населения возможны следующие варианты комплектования учебных групп:

- набор группы, дата начала занятий которой указывается заранее с некоторой долей риска;

- набор группы по мере ее комплектования, сбор слушателей в соответствии с готовностью учебных программ, учебно-методического материала, педагогов;
- набор группы по уровню образования или специальной подготовке;
- комплектование учебной группы по заданной программе (по заявкам предприятий, фирм, компаний);
- скользящий график подготовки – отсутствие постоянной группы подготовки, часть одной группы продолжает обучаться с вновь набранными слушателями;
- принятие решения об индивидуальной форме обучения.

Такой подход к комплектованию учебных групп и организации процесса обучения связан со следующими факторами:

- недостаточная информированность о проводимых курсах как населения, так и работодателей;
- неодинаковый образовательный уровень слушателей;
- достаточно большая разница в возрасте;
- наличие в группах слушателей с пониженной трудоспособностью и психологической установкой;
- сравнительно короткие сроки обучения по достаточно сложным профессиям;
- необходимость приобретения прочных теоретических знаний и устойчивых навыков по избранной профессии.

Кроме того, в группах традиционно мужских профессий все чаще стали обучаться женщины (водители, сварщики, фермеры). По статусному положению во многих случаях учебные группы также не однородны и включают: учащихся после школы, ПТУ, техникумов, вузов, бывших военнослужащих и членов их семей, инженерно-технический состав предприятий, работников закрытых предприятий и фирм, безработных, иногда с длительным сроком незанятости. При этом разница в возрасте слушателей в группах достигает 30 и более лет (см. Приложение, табл. 2). Лицам старше 45–50 лет порой трудно даются знания, умения и навыки в освоении профессий. Сюда можно отнести как пользователей ЭВМ, бухгалтеров, юрисконсультов, с одной стороны, так и портных, парикмахеров и меховщиков – с другой.

Наличие в учебных группах лиц с пониженной трудоспособностью носит неоднозначный характер. Такие слушатели, как правило, требуют к себе не только особого внимания, но и индивидуального подхода в обучении. Таким образом, мастер и преподаватель должны часть учебного времени тратить на занятия с таким слушателем, что сразу же сказывается на

результатах обучения других слушателей. Поэтому нецелесообразно в одной группе иметь более одного или двух таких слушателей, а если есть возможность, то лучше организовать индивидуальное обучение. Короткие сроки обучения по отдельным профессиям при проведении практических занятий требуют от педагога или мастера производственного обучения сочетания показа и рассказа, а после выполнения самостоятельной работы – повторения ее до отработки необходимых навыков. Необходимо помнить, что приобретение устойчивого навыка по изучаемой профессии является одним из основных требований работодателей и помогает выпускникам быть более конкурентоспособными на рынке труда.

В процессе проведения работы, связанной с комплектованием учебных групп, осуществляется корректировка учебных планов и программ. Содержание учебной программы уточняется с учетом пожеланий учащихся (слушателей), базового уровня теоретических знаний и опыта практических умений и навыков, а также требований работодателя. Свои пожелания высказываются обучаемыми во время индивидуального собеседования с ведущими преподавателями, профконсультантами и руководителями курсов. По наиболее сложным видам профессиональной подготовки, когда к учащимся предъявляются особые требования, например, высший или средне-специальный уровень образования, проводится анкетирование.

Содержание учебного плана и программы зависит от формы организации обучения. Значительной корректировке подвергается типовая программа при индивидуальном обучении, когда от учащегося требуется максимум самостоятельности, а преподаватель выполняет роль преподавателя-консультанта. В этом случае со слушателями до начала занятий проводится согласование учебных планов и программ, режим обучения. Учебный план по профессиям, ориентированным на самозанятость, наряду со специальными модулями «Основы предпринимательской деятельности», включает обязательный по всем видам подготовки 8–12-часовой курс «Навыки эффективного поиска работы».

Обучающие программы построены по модульному принципу. Учащиеся вправе выбирать то количество модулей, которые они в состоянии освоить и знание которых им помогут трудоустроиться. Например, программа подготовки специалистов в области бизнес-администрирования состоит из следующих модулей:

- оператор-пользователь ПЭВМ – 130 часов;
- секретарь-референт – 250 часов;
- офис-менеджер – 320 часов;
- преподаватель по бизнес-администрации – 506 часов.

Такое построение программ позволяет учитывать особенности обучаемых, их умственные способности, при необходимости выявить и финансовые возможности слушателя при создании своего собственного дела.

При комплектовании учебных групп и планировании курсов необходимо иметь в виду, что ни одно учебное заведение не имеет такого специфического контингента, как учебные центры службы занятости, к особенностям которого можно отнести: широкий возрастной спектр, различный образовательный уровень, повышенные мотивационные аспекты, определяющие их социальную и экономическую потребности, направленность обучения на престижные и высокооплачиваемые виды деятельности. Соответственно и учебный процесс имеет ряд особенностей: необходимость быстрого и гибкого реагирования на потребности рынка труда путем введения новых специальностей; оперативное обновление содержания обучения; оптимальные сроки обучения; жесткий отбор и структурирование учебного материала; ориентация на формирование у обучаемых навыков и умений, необходимых для успешной трудовой деятельности; высокая плотность подачи учебного материала; использование различных психологических приемов, обеспечивающих эффективность учебного процесса; разработка новых дидактических материалов; постоянный контроль результатов промежуточных этапов обучения.

Учебные центры стремятся к тому, чтобы обучение по специальности либо повышение квалификации стали более эффективными, экономичными, целесообразными для слушателя, повышающими интеллектуальный уровень каждого обучаемого. Для решения поставленных задач обучения взрослого незанятого населения необходимо наличие соответствующим образом подготовленных педагогов-реализаторов профессионального обучения, повышения квалификации взрослого незанятого населения. Большинство преподавателей, привлекаемых к работе (например, в Поволжском межрегиональном центре), являются высококвалифицированными специалистами, многие прошли специализированную стажировку в России и за рубежом, имеют международные сертификаты.

Из контингента слушателей следует выделить военнослужащих, уволенных в запас, и членов их семей, выпускников специальных учебных заведений, инвалидов, безработных женщин. Переподготовка офицеров запаса и членов их семей осуществляется, как правило, в местах их компактного проживания. С этой целью организуются временные учебные пункты, где проводится обучение жен и детей военнослужащих по профессиям, ориентированным на самозанятость.

В Поволжском центре разработаны программы профессиональной переподготовки для молодых специалистов, выпускников высших и средних специальных учебных заведений. Обязательными модулями являются:

- информационные технологии;
- бухгалтер и налогообложение;
- трудовое и гражданское законодательство;
- машинопись и делопроизводство;
- менеджмент;
- маркетинг.

Требования рынка труда к выполняемым видам работ постоянно повышаются, прежде всего, в необходимости навыков пользователя компьютера. Слушателям предлагается целый комплекс обучающих компьютерных программ для специалистов (инженера-механика, юриста, агронома, архитектора). Курс «Информационные технологии» нашел широкое применение в программах профессионального обучения, например, для закройщиков – при компьютерном раскрое ткани, парикмахеров – при компьютерном подборе причесок и маникюра, бухгалтеров – при использовании компьютерных программ бухучета «1С», «Инфобухгалтер», «GAAR». При подборе бухгалтеров для работы в инофирмах и СП учитываются знания международной системы бухгалтерского учета. Изучение системы западного бухучета осуществляется одновременно с российской системой путем сравнения, это делает процесс усвоения материала весьма эффективным.

Для переподготовки военнослужащих и безработных, проживающих в районных центрах, и специалистов сельского хозяйства по российско-британской программе «Навыки менеджмента в области бизнеса», по специальностям: «Менеджер в сельском хозяйстве», «Финансовый менеджер», «Юрисконсульт» – разрабатываются учебно-методические материалы для организации дистанционного обучения. Безработные женщины, наряду с вышеперечисленными специальностями, обучаются профессиям с ориентацией на самозанятость и развитием индивидуальной трудовой деятельности. Безусловно, каждый слушатель имеет право на получение консалтинговых услуг по любому интересующему вопросу в период обучения и после его окончания.

При осуществлении профессиональной подготовки инвалидов требуются особые методики обучения и индивидуальный подход к каждому обучаемому. Адаптированные программы обучения глухонемых, например, по профессиям плотник-столяр, автослесарь, ведутся с привлечением сурдопереводчика. Обучение инвалидов требует дополнительного

обеспечения учебных мест, а часто и самостоятельной учебно-производственной базы и специально подготовленных инструкторов производственного обучения. По индивидуальным программам инвалиды также обучаются работе и на компьютерах.

В целях оказания помощи молодежи в правильном выборе профессии и успешном вхождении в рынок рабочей силы по окончании среднеобразовательной школы необходимо внедрение системы начального профессионального образования в общеобразовательных школах. Учащиеся 9–11-х классов могут освоить любую из выбранных профессий (см. Приложение, табл. 3). Но для этого необходимо более широкое сотрудничество по этим направлениям с образовательными школами.

Резкое увеличение безработицы на селе, изменение сельскохозяйственных технологий, новые организационные формы требуют не только совершенствования учебной и информационной базы для обеспечения сельских товаропроизводителей образовательными и информационными услугами, но и организации нетрадиционных форм, методов обучения и комплектования учебных групп, что безусловно, важно не только в связи с приходом на село новых людей, но и внедрением новых экономических подходов.

Наличие в учебных группах слушателей разного возраста, разного уровня образования, жизненного и практического опыта, а также в зависимости от направления подготовки, организации форм и методов обучения могут быть применены и различные формы и методы проведения экзаменов как традиционные, так и нетрадиционные. К ним следует отнести:

- традиционная форма – по билету;
- отчет по разработанному реферату, бизнес-плану;
- отчет о деятельности (создании) малого предприятия или участка самозанятости;
- деловая игра с контролем готовности к самостоятельной деятельности;
- представление образцов изделия, макета, прически и т.д. или показ их изготовления;
- экзамен непосредственно на рабочем месте;
- защита своей теории (идеи, практики, деятельности) перед экзаменационной комиссией;
- комплексный экзамен по двум-трем специальностям.

При нетрадиционных методах и формах проведения экзамена в его теоретической и практической части используются различные варианты. Так, например, по направлениям предпринимательства (менеджер, предприниматель малого бизнеса, бухгалтер) в теоретической части

возможны отчеты о деятельности малого предприятия, бизнес-план или программа деятельности. Возможен экзамен в виде деловой игры в составе учебной или управленческой группы (руководитель, бухгалтер-экономист), в том числе с участием группы, которая имитирует ситуацию. Можно предоставлять отчет по заранее разработанному реферату или бизнес-плану, что предполагает постановку задачи ведущим преподавателем, подготовку слушателя и предварительный контроль результатов этой работы педагогом.

Отчет о деятельности малого предприятия или участка самозанятости выполняется, как правило, на курсах руководителей (менеджеров) малых и средних предприятий. Возможно рассмотрение более подробно одного из вопросов деятельности (организации) малого предприятия в соответствии с заданием руководителя (ведущего педагога). Деловая игра как форма проведения экзамена может проводиться в нескольких вариантах:

Вариант № 1. Деловая игра, в которой принимает участие вся учебная группа в одной роли, например, руководителя малого предприятия.

Вариант № 2. В деловой игре участвуют руководитель, экономист, бухгалтер, секретарь-референт, главный специалист предприятия из групп, обучаемых в учебном центре.

Вариант № 3. Все слушатели учебной группы (или какая-то часть) выступает в различных должностях организованного предприятия, данные о котором даются при постановке задачи.

Вариант № 4. Использование группы, имитирующей конкурирующую фирму в процессе деловой игры и в целом осуществляющей «подыгрыш».

Представление образцов изделий, макета, прически или показ его изготовления непосредственно перед экзаменами широко практикуется у портных, закройщиков, мастеров машинного вязания и меховщиков. Экзамен непосредственно на рабочем месте практикуется у парикмахеров или же совмещается с другими формами экзамена, здесь представляемыми. Защита своей идеи, теории, решения перед экзаменаторами может выполняться бухгалтерами-операторами АСБУ, юрисконсультами, офис-менеджерами. Предполагается постановка какой-то задачи в виде документов и на основе оценки, изучения и расчетов принятие решения и доклад его экзаменаторам.

Одной из главных особенностей переподготовки взрослого населения является постоянная обратная связь с ним, так как, не имея от взрослого полной информации, нельзя четко разработать учебный план и программу (сравните: в школе она была одинаковой для каждого класса любой школы), сложно довести ее до конца обучения и в дальнейшем трудно корректировать. Обратная связь с обучаемыми предполагается на этапах

подготовки к обучению в процессе обучения и после его окончания. Рассмотрим этапы обратной связи:

1 этап – до начала обучения. Исходя из уровня теоретической подготовки и практических навыков обучаемых корректируется учебный план и затем учебная программа, что позволяет сократить время на ненужное повторение материала для практической работы. Корректировка возможна по объему часов в целом, по разделам, по содержанию разделов и тем.

2 этап – в начале обучения. Работа организатора обучения на этом этапе состоит в том, чтобы быстро отреагировать на первые результаты в переобучении, при возможности откорректировать учебную программу, заменить педагогов, провести индивидуальные дополнительные занятия с отдельными слушателями, изменить виды и формы занятий.

3 этап – основной отрезок процесса обучения. Организатор обучения регулирует соотношение практических занятий и теоретической подготовки, осуществляемое, как правило, методом контроля занятий, в беседах со слушателями и преподавателями. Учитывая скоротечность курсов, невозможность полной заблаговременной проверки преподавателя до начала занятий, возможны дополнительные занятия со всей группой по темам или разделам уже изученным. При этом возможен вариант замены преподавателя и формы проведения занятий.

4 этап – после окончания обучения. Здесь возможны различные варианты взаимодействия с выпускниками:

- получение отзыва о результатах учебы на курсах по итогам 3-4-х месяцев работы на определенной должности или организации своего дела;
- приглашение выпускника на экзамены в группу по его профилю работы (учебы);
- связь с выпускником по вопросу трудоустройства слушателей позднего выпуска.

В системе контроля качества проведения занятий остановимся только на одном из нетрадиционных методов, а именно: обсуждение результатов учебы с учащимися данной учебной группы. Следует иметь в виду, что информация слушателей не должна заставлять принимать немедленно решение, но должна заставить применить другие формы и методы контроля. В целом до 70 % информации слушателей имеют основание и оправдываются. Только проверив результаты опроса слушателей другими видами контроля, можно судить о качестве проведения занятий, принимать решение по учебному процессу. Информация слушателей о результатах обучения может быть устной, но в отдельных случаях возможно их анкетирование. Одним из мероприятий для оценки курса является проведение анкетирования с целью

получения информации о качестве проведения занятий, учебном плане и программе, методических материалах. Вопросы могут быть детализированы в соответствии с профилем обучения группы, сроков обучения, программы.

Приведем пример анкетирования выпускников Поволжского межрегионального учебного центра по специальности «Бухгалтер-оператор АСБУ». Среди опрошенных выпускников большинство (41 %) выбрали специальность бухгалтер-оператор самостоятельно, 36 % – по совету друзей, по предложению работников служб занятости пошли учиться 23,5 %. Большая часть опрошенных (84 %) считает, что профессия бухгалтера-оператора пользуется спросом на рынке труда и, следовательно, легче найти работу. Лишь 8 % выбрали эту специальность для организации своего дела. Основная часть выпускников (62 %) удовлетворена, за небольшим исключением, полученными знаниями. Высказываются пожелания увеличить количество часов по следующим предметам: основы компьютерной техники – практические занятия на компьютере по бухгалтерским программам «Инфо-бухгалтер»; бухгалтерский учет в торговле; банковские операции.

Вероятно, не хватает практических навыков для освоения этой специальности. При этом отмечается достаточно высокий уровень полученных знаний по всем предметам:

1. Бухгалтерский учет – 83 %;
2. Банковские операции – 83 %;
3. Анализ финансового состояния – 78 %;
4. Налогообложение – 83 %;
5. Основы компьютерной техники – 83 %;
6. Машинопись и делопроизводство – 83 %;
7. Правовые основы предпринимательства – 72 %;
8. Этика деловых отношений – 61 %.

Большинство выпускников (58 %) хотели бы устроиться на работу в частное предприятие (фирму), 37 % – пойти работать на государственное предприятие. Тревожит факт, что только 18 % нашли себе работу, а 70 % работы не имеют, но ищут. Вероятно, большинство опрошенных выпускников считают эту специальность скорее престижной, чем конкурентоспособной.

ГЛАВА 4. СПЕЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ БЕЗРАБОТНЫХ

4.1. ИННОВАЦИОННЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ

Социальные стратегии, сформированные в условиях государственного регулирования индивидуальной занятости, не обеспечивают сегодня необходимого уровня социальной адаптивности и профессиональной конкурентоспособности многих социальных групп. Наряду с радикальными изменениями условий осуществления профессиональной деятельности, это определяет проблемный характер включения человека в сферу труда. Главным же фактором, детерминирующим трудовое поведение, становится негарантированный характер занятости. Это приводит к необходимости расширения комплексных адаптирующих и ориентирующих мероприятий, направленных на формирование адаптационного потенциала и социальной компетентности населения, на выработку новых стратегий социального и профессионального поведения. Адаптивность системы профессиональной переподготовки должна обеспечиваться на следующих уровнях:

- ориентация на повышение качества работника, совершенствование не только его профессиональных качеств, но и его социальной компетентности, способности к профессиональной и социальной мобильности;
- переход от периодической профессиональной переподготовки к разработке и реализации долгосрочных программ профессионального развития в течение всей трудовой жизни;
- существенное расширение направлений и квалификационных уровней подготовки;
- усиление направленности на закрепление полученных теоретических знаний навыками практической работы;
- психологическое сопровождение профессиональной подготовки и переподготовки;
- повышение уровня профессионализма работников учебных заведений;
- внедрение современных учебных технологий на основе компьютерных и информационных систем.

Однако безработные – это в большинстве своем люди, уже имеющие профессию, специальность в какой-либо области производства, поэтому не каждый безработный смотрит на переобучение как на средство трудоустройства, это обусловлено целым рядом бытовых и психологических проблем, связанных со всей историей жизни и профессионального становления человека. Дело в том, что профессиональная мотивация как отношение к профессии складывается в течение значительного промежутка производственной или профессиональной жизни человека и укрепляется по

мере возрастания его профессионального мастерства. Соглашаясь на переподготовку, овладение новой для себя профессией, далеко не все безработные думают о том, будут ли они в результате обучения более мобильными, гибкими; насколько у них разовьются ответственность, отзывчивость, новаторство. Российских безработных, во всяком случае большинство из них, волнует, в какой мере новая профессия обеспечит ему высокий заработок – 38,9 %, надежность и гарантию трудоустройства – 38,8 %, безопасность и отсутствие тяжелых физических нагрузок – 21,4 %.

Эти признаки имеют настолько важное для безработного значение, что 30,5 % из их числа не согласны пройти переобучение (или обучение новой профессии), если им не гарантировано последующее трудоустройство. Лишь 14,9 % согласны в этом случае на обучение новой профессии. Сказанное не относится непосредственно к особенностям профессионального обучения взрослых. Скорее речь идет об особенностях будущих субъектов системы профессионального обучения и переобучения. На наш взгляд, это очень интересные и важные данные, поскольку именно они во многом обуславливают и формируют особенности (специфику) профессионального обучения взрослых в России, равно как и в странах СНГ.

Таким образом, особенности российских безработных как субъектов профессионального образования взрослых состоят в следующем:

- абсолютная озабоченность проблемой выживания, которая в их сознании ассоциируется с высоким заработком и гарантией трудоустройства;
- ореол исключительности, придаваемый большинством своей профессии, с которой найти другую работу очень трудно;
- ориентация не на размер дохода, а на гарантию его получения;
- высокий уровень привязанности к своей профессии, удовлетворенности ею.

В свете данных особенностей проектирование целей профессионального обучения приобретает столь же прагматический, сугубо утилитарный характер. И это понятно, поскольку жизненная ситуация безработного такова, что он кроме цели выживания, обеспечения семьи не может ставить себе другие цели. Даже то, что безработные ориентируются достаточно часто на профессии, не требующие тяжелых физических условий, можно рассматривать только в связи с тем, что они ассоциируются с крайне низкой квалификацией. Каждый четвертый ориентируется в перспективе трудоустройства на свой высокий образовательный статус. Эту особенность российских безработных следует учитывать в процессе организации их переобучения, обучения в системе профессиональной подготовки и

переподготовки. Это тем более важно, что деятельность специалистов, имеющих дипломы о высшем или среднем специальном образовании по рабочим профессиям, не является для нашей страны большой редкостью. Уже в середине 70-х годов по рабочим специальностям работало свыше одного миллиона человек, имеющих высшее образование. Работа инженера у станка объяснялась более высокой оплатой труда рабочего. В условиях безработицы и конкуренции на рынке труда усиливается потребность общества в трудоспособных, а самое главное – в конкурентоспособных работниках. По сути дела, именно это обстоятельство детерминирует основную суть направленности системы профессионального обучения и переобучения незанятого населения, в том числе и безработных.

Конкурентоспособность – качество специалиста, предполагающее проявление целого набора адекватных свойств личности профессионала, способного не только выполнять свои профессионально-производственные функции, но и проявлять инициативу в плане социально-продуктивной профессиональной направленности. Взрослый человек рассматривает учебу как средство трудоустройства, и она не может стать его основной деятельностью в силу того, что для него первоочередными являются другие проблемы (дети, семья). У взрослого человека может быть больше ответственности в учебной деятельности, но меньше увлеченности ею. Все это налагает свой отпечаток на систему взаимоотношений, складывающихся в процессе обучения и переобучения взрослых.

Кроме того, переобучение часто предполагает отрицание всего того профессионального опыта, которым обладает безработный, что не может не сказываться и на отношении к новому этапу в профессиональной подготовке. Поэтому работники образования должны в полной мере ориентироваться на имеющиеся у людей действительные знания и умения, принимая их за начальный пункт и центр своего подхода к обучению, смотреть на свою работу в широком культурном контексте социальной компетентности. В этом случае переподготовка становится не краткосрочным ответом на ситуацию, а является вопросом создания образовательных континуумов, не ограничиваться подходом, состоящим в переподготовке людей для того, чтобы взяться за определенную работу, а скорее улучшить их мотивацию и их реальные шансы применять свои знания и умения на рынке труда длительным образом, расширить компетенцию преподавателя, включая в нее социальные знания и умения, особенно способности видеть человека как активного субъекта с правом в полной мере пользоваться своим положением гражданина. Точно таким же образом они подходят к вопросу о форме обучения. Поскольку они безработные, времени у них достаточно. Именно по

этой причине каждый третий выбрал дневную форму обучения (30,6 %). Для 10,3 % более всего подходит вечернее обучение, а для 8,3 % – заочное. Большинство же считают, и это вполне естественно, что учебное заведение должно быть близко к дому – 40,6 % или надеются на организацию других форм обучения: заочную, дистантную.

Одним из основных объективных условий выбора новой профессии является социальное окружение человека, существующие в этом микросоциуме профессиональные предпочтения, ценностные ориентации. Но в условиях экстремальной ситуации, когда людей интересует только проблема выживания, трудоустройства, условия микросреды, социального окружения отходят на второй план. По данным ВЦИОМ 80 % опрошенных считают, что в последнее время люди стали больше бояться потерять работу, чем раньше. Это обстоятельство порождает определенную социальную напряженность, связанную с ухудшающейся ситуацией на рынке труда, с поиском виновных в этом ухудшении, с утратой жизненных перспектив.

На сегодняшнем рынке труда конкурентоспособность работника поддерживается профессиональной компетентностью, широким социальным кругозором, гибкостью и пластичностью поведения и высоким уровнем индивидуальной активности в сфере труда. Социальная и профессиональная мобильность работника напрямую связана с уровнем его психологической готовности к деятельности в условиях конкуренции и нестабильности рынка труда.

Опыт в организации профессионального обучения безработных и незанятого населения показывает, что развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных и незанятого населения должно предполагать формирование двух подсистем:

1. Подсистемы профориентационного и психологического обеспечения профессиональной подготовки для осуществления:

- оценки профессиональной направленности обучаемого, рационального распределения по направлениям и уровням обучения;
- оценки перспектив занятости по выбранной специальности и при существующем социально-психологическом потенциале;
- профессионального отбора на профессии с высокой стоимостью обучения и профессии, предъявляющие повышенные требования к психологическим качествам;
- специальной психологической поддержки обучаемых, имеющих низкий уровень активности или проявляющих признаки психического дисбаланса и социальной дезориентации;

– организации специальных семинаров и учебных курсов, включаемых в учебный процесс, по формированию оптимальных стратегий поведения на рынке труда, социально-психологических предпосылок социальной и профессиональной активности и мобильности;

2. Подсистемы социологического обеспечения организации и осуществления профессиональной подготовки для проведения:

– исследований конъюнктуры рынка труда и прогнозирования перспектив занятости по профессиям;

– исследований потребности незанятого населения в профессиональной подготовке по профессиям, обеспечивающим возможности осуществления предпринимательской деятельности и самозанятости;

– оценки эффективности профессионального переобучения по критерию трудоустройства.

Общеизвестно, что при более высоком уровне конкурентоспособности работник обладает большими возможностями на рынке труда. Определяя понятие конкурентоспособности в самом широком смысле, следует, видимо, иметь в виду не только высокий профессионализм, но и другие черты личности. Оценить конкурентоспособность личности не всегда возможно, поскольку уровень ее конкурентоспособности должен отражать конъюнктуру рынка труда. Анализ состояния предложения на рынке труда показывает, что качественный состав безработных достаточно высок и может быть достаточно конкурентоспособным при условии приближения номенклатуры спроса и предложения. Иными словами, при условии, если безработные, имеющие высокий общеобразовательный уровень, будут обладать профессией, пользующейся спросом. То есть процесс профессионального переобучения должен решать задачу вооружения конкурентоспособного в личностном плане человека конкурентоспособной профессией.

Говоря о конкурентоспособности как определенной устойчивости человека на рынке труда, можно, на наш взгляд, выделить два пути ее формирования. Первый путь заключается в обучении человека несколькими узкопрофильными специальностями. Второй путь – организация профессиональной подготовки такого уровня и качества, при котором человек способен к самообучению и мобилен в профессиональном отношении. Это возможно при условии достаточно высокого уровня общего образования. Российские безработные, как уже было отмечено, отличаются высоким уровнем образования. Поэтому второй путь повышения конкурентоспособности в большей степени приемлем для наших условий.

В силу этого со всей очевидностью встает вопрос об эффективности обучения и использовании в процессе профессиональной подготовки таких педагогических технологий, которые учитывали бы все перечисленные факторы и способствовали повышению качества обучения.

В основу разработок и внедрения в практику профессионального обучения новых педагогических технологий положен личностно-ориентированный подход к обучающимся. Традиционные методы обучения не могут быть эффективными, необходимо изменить акценты и образовательный процесс строить с учетом индивидуальных запросов и возможностей обучаемых, из объекта обучения они должны стать субъектом деятельности.

Термин «педагогическая технология», впервые появившийся в конце 60-х годов, в настоящее время становится все более употребляемым. Педагогическая технология отличается от метода, приема обучения тем, что представляет собой систему, в которой намечен определенный порядок действий по доведению исходного состояния предмета до такого, в котором этот предмет уже обладает новым качеством (качество знаний, показатели личности). Любое из определений понятия «технология» требует описания закономерностей формирования конечного продукта и преломления их в педагогическом процессе.

При разработке и внедрении педагогической технологии следует детально анализировать каждый компонент ее составляющий:

- 1) субъект – педагог, психолог, специалист, непосредственно реализующий технологию;
- 2) объект – обучаемый (группа обучаемых), включенный в технологический процесс;
- 3) цель – новое качество, формируемое посредством данной технологии;
- 4) результат – показатель эффективности достижения цели;
- 5) условия – управляемые факторы, влияющие на протекание технологических процессов;
- 6) среда – совокупность внешних неизменяемых факторов;
- 7) структура – функциональное единство всех составляющих педагогических технологий;
- 8) процесс – динамическое единство всех технологических составляющих

6.

⁶ Ярмахов Б.Б. Результат управления как компонент педагогической системы // Педагогические системы в школе и вузе. Технологии и управление. Волгоград, 1993. С. 34.

При использовании различных педагогических технологий следует руководствоваться следующими принципами:

1. Принципом личностного подхода, сущность которого заключается во включении обучаемых в ситуации, где они могут проявить и реализовать себя как личности.

2. Принципом конкретизации системы действий, состоящем в детальном описании действий умственного и практического плана, использовании алгоритмов для формирования приемов умственной и практической деятельности.

3. Принципом функционального назначения, благодаря которому достигается оптимальность и экономичность действий педагога с целью получения ожидаемого результата, а также получение одних и тех же результатов разными педагогами, работающими с различным составом обучающихся.

Условиями построения оптимальных педагогических технологий являются:

– прогнозирование, педагогическое предвидение особенностей протекания процесса обучения, строящееся на основе учета особенностей обучаемых и содержания обучения;

– конструирование практической деятельности субъектов учебного процесса на основе теоретического представления о сущности педагогического процесса, принципах его организации, нормативных критериях оценки деятельности преподавателей и обучающихся.

Несмотря на то, что проблема педагогических технологий еще недостаточно исследована и различные авторы по-своему трактуют сущность этого понятия, можно считать устоявшимся мнение о классификации педагогических технологий: информационных, компьютерных, игровых и модульного обучения.

В последнее время заговорили о модульной технологии обучения⁷. Однако указанное название этого вида педагогических технологий несколько односторонне раскрывает их суть. Речь идет о технологии контекстного обучения, основой которого является интеграция теории и практики. Эффективным средством интеграции теоретической и практической подготовки служит модульный подход к содержанию и организации учебных занятий, сущность которого заключается в раскрытии конкретной темы, части (раздела) учебной дисциплины и выработки в

⁷ См.: Юцявичене П.А. Принципы модульного обучения // Советская педагогика. 1990. № 1; Юцявичене П.А. Создание модульных программ // Советская педагогика. 1990. № 2; Смушченко В.И. МОП – новая технология обучения // Профессионально-техническое образование. 1991. ? 1.

соответствии с ее теоретическим содержанием конкретных практических умений и навыков.

Общее направление модульного обучения, его цели, содержание и методику организации определяют следующие принципы:

- 1) модульность;
- 2) выделение из содержания обучения обособленных элементов;
- 3) динамичность;
- 4) действенность и оперативность знаний и их системы;
- 5) гибкость;
- 6) осознанная перспектива;
- 7) разносторонность методического консультирования;
- 8) паритетность.

При организации модульного обучения важно иметь в виду педагогические правила, способствующие реализации вышеназванных принципов (см. Приложение, табл. 4).

Особенно широкое распространение получило модульное обучение профессиям в ряде западных стран (США, ФРГ, Швеции, Нидерландах, Бельгии). Сущность названного обучения заключается в последовательном усвоении обучающимися отдельных модулей, представляющих собой разделение содержания учебной дисциплины на составные компоненты в соответствии с профессиональными и дидактическими задачами, и определении для каждого компонента оптимальных форм и методов обучения. При модульном обучении не существует жестко определенного времени, так как каждый обучающийся работает самостоятельно с предложенной ему индивидуальной программой и переходит от модуля к модулю по мере усвоения материала, независимо от других.

Принципиальное отличие модульного обучения от традиционного заключается в следующем:

1. Содержание обучения представлено в законченных, самостоятельных комплексах – модулях, одновременно являющихся банком информации и методических рекомендаций по ее усвоению.

2. В процессе усвоения модуля каждый обучающийся самостоятельно осознает степень достижения определенного уровня знаний, умений и навыков.

3. В зависимости от индивидуального темпа работы обучающегося представляется возможным перераспределить время, отводимое на изучение данной дисциплины, по отдельным модулям.

4. Границы модуля (при его разработке) конкретно определяются совокупностью теоретических знаний и практических навыков. По функциям его элементов можно выделить: материально-организационную базу занятий; содержание теоретических и практических занятий различных типов; определение тем и видов самостоятельной работы; наличие контрольных заданий, имеющих большую вариативность и учитывающих различный уровень знаний обучаемых; разработанные серии вопросов и профессиональных задач для коллоквиумов, консультаций-собеседований, организации самостоятельной работы; список необходимой и дополнительной литературы, методических пособий, рекомендаций, памяток. Все названные элементы взаимосвязаны и взаимодействуют, что определяет и логику учебного процесса, и логику профессиональной подготовки в целом.

Модульное построение содержания образования используется как в профессиональном обучении, так и при изучении фундаментальных наук. Различие заключается в том, что в первом случае модули обучения могут быть достаточно автономными, а во втором случае они взаимосвязаны. В зависимости от объема учебного материала выделяются макромодули, включающие несколько модулей, которые, в свою очередь, могут включать микромодули или модульные единицы, представляющие собой логически возможное разделение действий работника в пределах конкретной профессии, «имеющие четкое начало и окончание, и которые не могут быть поделены на более мелкие элементы. Модульные единицы в пределах определенной профессии группируются в модули обучения»⁸.

Макромодули объединяются в учебные блоки, формирование которых может осуществляться на основе некоторой профессиональной задачи, отражающей цели обучения и профиль специалиста или его квалификационные характеристики.

В профессиональном обучении построение учебного блока основано на том, что для ряда специализаций необходимо изучение одних и тех же дисциплин, составляющих «ядро» профессии.

Так, например, организаторам малого бизнеса – менеджерам, независимо от их узкой специализации, от направления бизнеса, необходимо знание правовых норм организации и деятельности малых предприятий, основ менеджмента, бухгалтерского учета, налогообложения, банковских

⁸ Смущенко В.И. МОП – новая технология обучения // Профессионально-техническое образование. 1991. № 1. С. 41-46.

операций, маркетинга, вопросов сертификации продукции и защиты прав потребителей.

Поэтому в базовый блок подготовки организаторов малого бизнеса – менеджеров, входят модули следующих дисциплин:

1. Правовые вопросы организации малых предприятий;
2. Организация производства товаров и услуг;
3. Основы менеджмента;
4. Основы маркетинга;
5. Сертификация продукции и защита прав потребителя;
6. Бухгалтерский учет;
7. Налогообложение и банковские операции;
8. Делопроизводство;
9. Этика деловых отношений и психология отношений в бизнесе;
10. Основы компьютерной грамотности.

Дисциплины, определяющие специфику бизнеса, его направленность, включаются в макромодули, изучение которых осуществляется по выбору слушателей. В отдельных случаях вся подготовка менеджера сводится к усвоению знаний по базовому блоку. В макромодуль, определяющий направление специальной подготовки, включаются модули, связанные с менеджерской подготовкой. В базовый блок входит несколько макромодулей, каждый из которых, в свою очередь, состоит из ряда модулей. В содержательном плане каждый макромодуль ориентирован на изучение относительно самостоятельных учебных разделов одной из нескольких дисциплин.

В практической работе содержание модуля реализуется в рамках так называемого *технологического модуля* – своеобразной «технологической карты» обучения.

Технологический модуль содержит: аудиторные занятия, самостоятельную работу, тренировочный контроль, индивидуальное собеседование.

В.Н.Нуждин⁹ предлагает следующую структуру технологического модуля обучения (см. Приложение, рис. 8.).

Использование модульного подхода требует уточнения учебных планов и серьезных изменений в содержании и структуре учебных программ.

Модульные программы и модули строятся в соответствии со следующими общими принципами:

- 1) целевого назначения информационного материала;

⁹ См. Нуждин В. Н. Система развития творческого мышления. Иваново, 1990. С. 14-15.

- 2) сочетания комплексных, интегрирующих и частных дидактических целей;
- 3) оптимальной передачи информационного и методического материала;
- 4) полноты учебного материала в модуле;
- 5) относительной самостоятельности элементов модуля;
- 6) реализации обратной связи.

Учебные программы в системе профессионального обучения могут строиться как программы двух типов: познавательного – для усвоения теоретических знаний и операционного – для обучения практическим умениям. Эти программы имеют специфику и отличаются не только содержанием, но и принципами, в соответствии с которыми они строятся.

Модульная программа познавательного типа строится на основе следующих принципов:

- 1) предметного подхода к построению содержания обучения;
- 2) фундаментальности учебного содержания в модуле.

Принцип предметного подхода к построению содержания обучения требует соответствия содержания модуля конкретному предмету или его части, охватывающей крупный раздел (тему курса).

В соответствии с принципом фундаментальности учебного содержания в модулях познавательного типа особое внимание уделяется представлению базисных понятий, законов. Поэтому усвоение фундаментальных знаний должно отображаться в частных дидактических целях.

Модульная программа операционного типа строится на следующих принципах:

- 1) деятельностного подхода к формированию комплексной дидактической цели;
- 2) функционального содержания обучения.

В соответствии с первым принципом комплексной дидактической целью, определяющей структуру и содержание всей модульной программы, является подготовка и переподготовка и готовность человека к конкретной сфере профессиональной деятельности.

Принцип функциональности содержания обучения обуславливает направленность интегрирующей дидактической цели на реализацию конкретной функции практической деятельности человека.

Например, на основе квалификационной характеристики техника-технолога и с учетом должностных обязанностей была выявлена совокупность его профессиональных функций (см. Приложение, табл. 5.).

В настоящее время представляется целесообразным расширить операционный подход к конструированию информационного банка

модульной программы, предусматривая осуществить с его помощью не только деятельностные, но и познавательные цели. Это объясняется тем, что наряду с развитием умений практической деятельности современный специалист должен обладать фундаментальными и профессиональными знаниями, позволяющими адаптироваться к новым, изменяющимся задачам и условиям труда.

Инновационные педагогические технологии должны учитывать тончайшие нюансы в поведении и психологии безработных, особенно тех, кто имеет высокий уровень образования.

Разумеется необходимо применять различные способы интеграции теоретической и практической подготовки, разрабатывать педагогические технологии, позволяющие осуществить переход от имитации творческого процесса и игровых ситуаций к реальному творчеству в процессе усвоения теоретических умений и ориентации на решение конкретных профессиональных задач.

Среди множества видов педагогических технологий мы называли игровую технологию, призванную активизировать процесс переобучения взрослых и снять у них своеобразное психологическое состояние, которое можно назвать «синдромом школьника».

Л.Г.Семушина оперирует понятием «типовая профессиональная задача», подразумевая под ней функцию специалиста¹⁰. Такая задача (функция специалиста) не содержит конкретных данных, так как характерна для ряда однородных производств и в связи с этим не имеет конкретного решения.

Система типовых профессиональных задач, решаемых человеком при осуществлении деятельности, составляет ее целостное содержание. Следовательно, целостное содержание профессиональной деятельности техника-технолога выражается в системе следующих задач¹¹:

- разработка технологического процесса на изготовление простых деталей;
- разработка технического задания на проектирование оборудования и оснастки;
- разработка технологии контроля;
- анализ причин брака и принятие мер по их устранению.

Эту систему можно рассматривать в качестве комплексной цели подготовки техника-технолога.

Разумеется, новые педагогические технологии не исчерпываются лишь инновационным подходом к разработке программ обучения. На наш взгляд,

¹⁰ Семушина Л.Г., Ненашева Л.А., Ломакина Т.Ю. Опыт разработки словаря терминов среднего специального образования // Проблемы средней специальной школы: Обзор. информ. / НИИВО. М., 1992. Вып. 2.

¹¹ Васильева С.В. Интегративный подход при разработке содержания обучения в средних специальных учебных заведениях // Проблемы средней специальной школы: Обзор. информ. / НИИВО. М., 1993. Вып. 1.

они включают гораздо более широкий круг проблем и предполагают в основе своей создание целостной системы профессиональной подготовки, позволяющей устранять дисфункциональные явления, порождаемые:

- несоответствием объемов и профилей подготовки требованиям рынка труда;
- неадекватностью содержания и уровня даваемого образования требованиям рынка труда;
- отсутствием прогноза тенденций на рынке труда и, как следствие, несоответствием профориентационной работы;
- нерегулируемостью рынка труда;
- непрофессиональностью работы служб занятости с работодателями;
- отсутствием прогнозов в перепрофилировании производства и отсюда – отсутствием опережающего переобучения, что приводит к выбросу рабочей силы.

Система профессионального обучения и переподготовки может стать одним из средств, устраняющих часть этих явлений, а встроенность инновационных педагогических технологий в эту систему в состоянии дать положительный эффект.

Как показывают исследования, в качестве такой локальной системы профессионального обучения и переподготовки может быть рассмотрен учебный центр службы занятости как учебное заведение, реализующее задачи службы занятости и учитывающее специфику этого направления социальной политики.

Учебный центр службы занятости обеспечивает многопрофильность подготовки и переобучения безработных с учетом их индивидуально-психологических особенностей и социальных ориентаций, позволяет обеспечить высокую конкурентоспособность подготовленного специалиста на рынке труда и минимизировать негативные социальные последствия пребывания человека в статусе безработного.

Для решения указанных задач учебный центр должен быть встроен в структуру службы занятости, учитывая постоянно изменяющуюся конъюнктуру на рынке труда и иметь обратную связь о результатах своей работы. Межрегиональный учебный центр службы занятости по своей структуре значительно отличается от других учебных заведений, поскольку в нем сосредоточены не только учебные, но и научно-исследовательские подразделения, позволяющие управлять занятостью хотя бы в плане реагирования на колебания состояния рынка труда и изменения в составе безработных. Кроме того, с учетом складывающихся рыночных отношений и

особенностей безработных, такой центр в значительной степени ориентирован на работу с различными категориями незанятого населения.

Отличительной особенностью такого центра является то, что он осуществляет подготовку социальных работников службы занятости, имея в своей структуре факультет, на котором обучаются работники службы занятости. При этом подготовка осуществляется по трем специализациям, отражающим все направления работы службы занятости: организация службы занятости, профконсультирование и организация профессионального обучения. Наличие соответствующих кафедр позволяет осуществлять тесную связь как с основными подразделениями Научного парка, так и с факультетом подготовки кадров, ведущим непосредственно учебную работу с безработными.

Можно сделать следующие выводы. Инновационные педагогические технологии позволяют повышать конкурентоспособность безработных на рынке труда, способствуя повышению их профессиональной мобильности. Демократическое общение в учебном процессе помогает снять дискомфорт, синдром беспомощности у обучающихся, оказать им психологическую поддержку. Это достигается в результате использования игровых технологий, ставящих слушателя в активную позицию, модульного обучения, позволяющего ощущать свое продвижение в обучении и сжать сроки обучения. Личностно-ориентированный подход к обучающимся лежит в основе внедрения в практику профессионального обучения новых педагогических технологий. Построение образовательного процесса необходимо проводить с учетом индивидуальных запросов и возможностей обучаемых.

4 . 2 . ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ

Функциональная связь профессиональной подготовки безработных и незанятого населения и их профориентационной поддержки предполагает развитие и совершенствование системы профессиональной ориентации и психологической поддержки не только в рамках задач службы занятости, но и на уровне государственной политики. Система профессиональной ориентации и психологической поддержки населения в Российской Федерации должна содействовать созданию механизмов и условий наиболее полного и эффективного использования трудового потенциала, социального

управления развитием и совершенствованием человеческих ресурсов, обеспечения психологического здоровья общества, расширения и оптимизации каналов социально-профессиональной циркуляции, содействия занятости населения.

При этом важное значение имеет усиление координационной и регулирующей функции органов исполнительной власти, повышение их ответственности в сфере развития и эффективного использования человеческих ресурсов на основе реализации межведомственного, государственного подхода к профессиональной ориентации и психологической поддержке населения. Национальная система профессиональной ориентации и психологической поддержки является одним из важнейших механизмов компенсации дезадаптивных процессов в сфере профессиональной деятельности и дезинтеграции социальных институтов труда, образования и социальной защиты. Программа предполагает формирование условий развития национальной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки на следующих уровнях:

- формирование единой методологии и согласованных приоритетов в сфере профессиональной ориентации и психологической поддержки населения;
- структурно-функциональная модернизация существующей системы профессиональной ориентации и психологической поддержки;
- оптимизация методического обеспечения профессиональной ориентации и психологической поддержки;
- развитие нормативно-правовой базы профессиональной ориентации и психологической поддержки;
- совершенствование кадрового обеспечения;
- формирование критериев и механизмов оценки эффективности системы профессиональной ориентации и психологической поддержки.

Система профессиональной ориентации сегодня становится специализированным социальным институтом, значение которого в условиях трансформации социальных отношений, сопровождающейся системным социальным кризисом, значительно возрастает. Повышение ее роли в оптимизации социальных процессов связано с направленностью профориентации на усиление адаптационных возможностей индивида не только в сфере труда, но и в широком социальном контексте его жизнедеятельности. В этом своем значении система профессиональной ориентации выходит на уровень институтов социализации, социального контроля и социальной защиты, интегрируя их возможности в обеспечении

социальной адаптированности и конкурентоспособности населения, конкретизируя формы и способы их деятельности в средства достижения эффективной занятости конкретного индивида.

Профориентационная деятельность приобретает новые перспективы и способы социального влияния с переходом от понимания профессиональной деятельности индивида не только как деятельности в рамках профессиональной роли, но и как способа социальной самореализации индивида как осуществления социальной роли. При таком подходе современная тенденция индивидуализации социальной жизни учитывается в максимальной степени, а в некоторых случаях и снимается противоречие личной свободы и социальной регламентации индивидуального ролевого поведения. Расширение индивидуальной вариативности социального поведения на фоне снижения социализирующих функций социальной системы предопределяет возникновение дезадаптационных состояний. Для одних групп населения дезадаптированность определяется неспособностью к формированию новых жизненных моделей в условиях повышения неопределенности социальных ожиданий и ролевых стандартов, снижения социализирующих и поддерживающих функций социальной системы, а для других стремление к более полной индивидуализации в качестве жизненной стратегии вступает в конфликт с системой социального контроля.

Либерализация социального контроля требует расширения социализирующих функций как в направлении формирования типичных жизненных стратегий, так и в направлении поддержки индивидуализированных способов социального поведения. Интегративная функция профессиональной ориентации реализуется как функция координации социальных институтов труда, образования, социальной защиты.

Анализ отношения индивида и сферы труда позволяет выделить характерные тенденции, определяющие особенности профессиональной ориентации в современных условиях: повышение неопределенности сферы труда в силу негарантированного характера занятости, и расширение вариативности моделей социального и профессионального становления, крайним случаем которых является альтернативная модель, исключаящая труд как источник условий жизни и развития. В связи с отсутствием в перспективе стабильного элемента в системе отношений индивид – труд, принцип соответствия индивида и профессии, лежащий в основе теорий профессионального развития, утрачивает свое значение, как и принцип нормативного профессионального развития.

Система профессиональной ориентации в реализации адаптационного принципа должна быть сориентирована на решении трех важных задач:

- осуществление социализирующих функций на основе содействия формированию и индивидуализации жизненных моделей социально-профессионального самоопределения;

- осуществление функции социального контроля как регулирования форм и способов социальной и профессиональной реализации;

- содействие социетальной интеграции на уровне взаимодействия института труда и института образования, определяющих качественно-количественные параметры профессионального пространства.

По отношению к проблеме занятости профессиональная ориентация выступает как социальный институт, обеспечивающий повышение адаптационных возможностей населения в новых условиях осуществления трудовой деятельности. Динамичность сферы труда и неопределенность социально-экономической ситуации, а также ограниченный инновационный ресурс некоторых категорий населения в обеспечении занятости требуют осуществления в отношении этих категорий активного профориентационного воздействия с элементами психологической коррекции и поддержки.

Деадаптивный характер взаимодействия индивида со сферой труда связан с тремя группами факторов: кризисом переходного периода, затрагивающим всю систему социальных отношений; специфическим кризисом сферы труда, отражающим становление рыночных отношений; кризисами личности, связанными с редукцией или разрушением привычной жизненной модели. Сложное, индивидуализированное переживание системного социального кризиса предопределяет статусно-ролевую деадаптацию как в широком социальном плане, так и в сфере трудовой деятельности, определяя актуальность психологической поддержки населения.

Для отечественной практики профессиональной ориентации взрослые являются особым объектом профориентационного воздействия. Становится очевидным, что данная социально-демографическая группа по субъективным и объективным признакам нуждается в специальной форме профессиональной ориентации с целью управления процессами ее переориентации и адаптации. Кроме того, особенности взрослых требуют и специфических форм и методов, применяемых в процессе их профессиональной ориентации, переориентации и реабилитации.

Существующая структура осуществления профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных и незанятого населения сегодня строится по сетевому принципу, который предполагает

реализацию заданных функций каждым элементом структуры с требуемыми качественно-количественными характеристиками. Обеспечение одинакового уровня осуществления этих функций требует выравнивания профессионального, методического, материально-технического и финансового обеспечения элементов структуры. Сегодня профориентационная сеть обеспечивает социально-приемлемый уровень профориентационных услуг, но уже при явных различиях в качестве и спектре профориентационных услуг, оказываемых в крупных городах, районных центрах, поселках.

Ограничения саморазвития и адаптивности сетевой структуры будут усиливаться по мере ухудшения ситуации на рынке труда, развития нетрадиционных форм занятости, возрастания требований к эффективности профориентации как со стороны клиентов службы занятости, так и со стороны самой службы занятости. В первом случае требования будут связаны с необходимостью учета особенностей социально-профессионального статуса человека на рынке труда, с индивидуализацией профориентационной работы, с расширением спектра оказываемых услуг. Во втором – с необходимостью повышения эффективности профориентационной работы, усиления ее социализирующей и регулирующей функции в обеспечении занятости, осуществления опережающей и превентивной профориентации.

Кроме того, реализация сетевого принципа обеспечивает возможность содержательной автономности деятельности профориентационных подразделений, что создает условия для широкой вариативности общей методологии деятельности, методики, самостоятельного установления критериев качества и эффективности. Попытки зафиксировать количественные параметры деятельности профориентационных подразделений по видам услуг выявили проблему фиксации содержательной определенности форм профориентационной работы. Сетевая структура профориентации ограничивает возможности взаимодействия с другими организациями, оказывающими те или иные виды профориентационных, реабилитационных услуг, осуществляющих социальную и психологическую поддержку населения.

Большинство выделенных ограничений на развитие профориентации и психологической поддержки населения может быть устранено при использовании принципа системной организации профориентационной работы. Формирование системы профориентации и психологической поддержки не предполагает изменения существующей структуры, а связано с укреплением функциональных связей между существующими структурами,

взаимодействием с другими социальными институтами и организациям, ориентированными на оказание дополнительных услуг, инициацией создания специализированных структур профориентации и психологической поддержки.

Особенностью профориентационной работы сегодня является ее несводимость к обеспечению выбора профессии и оценке профессиональной пригодности. Ведущей целевой установкой системы профессиональной ориентации является содействие эффективной занятости населения. При этом формы содействия могут различаться как по содержанию, так и по степени нормативности в отношении субъектов рынка труда. Независимо от конкретных форм воздействия на субъектов рынка труда и, в первую очередь, на индивидуальных субъектов, утративших трудовой статус, содействие всегда содержит признаки управления на уровне индивидуальной занятости. Это предполагает определенную нормативность в отношении членов общества, утративших возможность осуществления профессиональных функций даже по объективным обстоятельствам. Общий концептуальный подход к осуществлению социального управления средствами профориентации на макроуровне может быть зафиксирован как управление человеческими ресурсами, а на уровне индивидуальной занятости – как управление деятельностью по переходу из состояния незанятости в состояние занятости при наличии проблемной ситуации.

Развитие национальной системы профессиональной ориентации позволит обеспечить условия для «выравнивания» структурных элементов, повысить качество профориентационных услуг, усилить возможности координации. Только в рамках системы профориентации возможно эффективное осуществление целевых программ и проектов по содействию занятости социально незащищенных групп населения не как одномоментных акций, а как комплексной системы мер по адаптации населения к рыночным отношениям в сфере труда. Система профориентации и психологической поддержки на уровне структурно-функциональной организации должна включать:

- подсистему профориентации и психологической поддержки безработных;
- подсистему опережающей профориентации высвобождаемых работников;
- подсистему превентивной профориентации учащейся молодежи;
- подсистему профессиональной ориентации и реабилитации социально- незащищенных категорий населения;

- подсистему профориентационной поддержки профессионального обучения и переобучения безработных;
- подсистему профориентационного обеспечения развития предпринимательства и самозанятости.

4 . 3 . ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ МАЛОГО БИЗНЕСА

Одним из условий повышения качества деятельности предпринимательских структур является обучение персонала. Поддержание знаний персонала на современном уровне является одним из решающих факторов преуспевания фирм. Ни организационные перестройки, ни современные методы или техника управления сами по себе не дадут ожидаемого эффекта, если кадры аппарата управления останутся на недостаточно высоком профессиональном уровне.

Современные методы ведения производства требуют изменения требований к подготовке кадров, среди которых можно выделить:

- изменение содержания подготовки, в последнее время приобретающей более сильную ориентацию на человеческие ресурсы, совершенствование не только деловых качеств работника, но и его способностей контактировать с другими людьми;
- постепенное изменение программ подготовки и повышения квалификации кадров в долгосрочные программы развития персонала, стремящиеся охватить всю трудовую жизнь работника;
- более частая смена профессий, должностей, рабочих мест, вызванная не столько потребностями общества, сколько стремлением найти удовлетворение в работе;
- существенное расширение квалификационного профиля: новейшие технологии требуют соединения технических, экономических, психологических знаний и навыков;
- закрепление полученных теоретических знаний навыками практической работы.

Предприниматели малого и среднего бизнеса в России в настоящее время занимают особое место, так как в условиях кризиса производства в России крупные предприятия не способны поднять экономику без взаимодействия с малым бизнесом, который может с наименьшими затратами создавать необходимые компоненты для крупных предприятий,

выпускающих конечную продукцию. Малые предприятия активно действуют в сферах, где крупные предприятия менее эффективны, например, в сфере услуг, общественного питания, переработки некоторых видов сельскохозяйственной продукции.

Мировой и отечественный опыт убеждают, что без существования и активной деятельности множества малых предприятий рынок как таковой развиваться не может. Во всех развитых странах в малом бизнесе занято от 70 до 90 % трудоспособного населения. В малый бизнес приходят миллионы новичков, не имеющих социальной подготовки по управлению предприятием и опыта взаимодействия с другими структурами. А в условиях России даже крупному, налаженному производству нелегко выжить, тем более начинающему.

Для повышения качества работы малого предприятия необходима инфраструктура поддержки малого предпринимательства, элементами которой являются бизнес-школы, консалтинговые фирмы, инвестиционные фонды, а также государственные учреждения занятости, департаменты по поддержке малого бизнеса, фонды поддержки предпринимательства. Банки, лизинговые компании, инновационные центры, общественные и многие другие организации, повседневно взаимодействующие с малыми предприятиями как с клиентами и партнерами, также можно отнести к инфраструктуре обслуживания малого бизнеса.

До настоящего раздела были изложены основные особенности профподготовки взрослых независимо от рода их деятельности, образования, производственного опыта. Конечно, многие требования к организации, планированию и обучению являются общими для всех предпринимателей и их управленческому персоналу. Необходимость рассмотрения особенностей профессиональной подготовки предпринимателей малого бизнеса обусловлена несколькими основными причинами:

- неизбежность материальных затрат на приобретение основных фондов, материалов;
- необходимость самостоятельно организовывать производство, вести учет, определять финансовые затраты;
- необходимость производить, подбор и расстановку кадров, обеспечивать их зарплатой и определять материальные стимулы;
- решение вопросов развития производства и реализации продукции;
- умение вести дело в условиях конкуренции продукции.

В связи с этим, при подготовке предпринимателей необходимо внимательно отнестись не только к организации учебного процесса, выбору курса, форм и методов обучения, но и, прежде всего, к правильному

определению их профессиональной пригодности. Это важно как для государства, которое выдает кредиты предпринимателю на льготной основе, так и для самого предпринимателя, так как при неправильном профессиональном отборе он и государство рискуют тем, что выделенные средства могут быть использованы с малой пользой или это приведет к банкротству фирмы. Следовательно, не будут достигнуты основные цели – создание дополнительных рабочих мест, выпуск новой продукции, уменьшение или устранение дисбаланса между спросом и предложением, в товарах и услугах.

Малый бизнес, или малое предпринимательство, за рубежом представляет собой самый многочисленный слой мелких собственников, которые в силу своей массовости в значительной мере определяют социально-экономический и отчасти политический уровень развития страны. По своему уровню жизни и социальному положению они принадлежат к большинству населения, одновременно являясь как непосредственными производителями, так и потребителями широкого спектра товаров и услуг. Сектор малого предпринимательства образует самую разветвленную сеть предприятий, действующих, в основном, на местных рынках и непосредственно связанных с массовым потребителем товаров и услуг. В совокупности с небольшими размерами малых предприятий, их технологической, производственной и управленческой гибкостью это позволяет чутко и своевременно реагировать на изменяющуюся конъюнктуру рынка.

Сектор малого предпринимательства является неотъемлемым, объективно необходимым элементом любой развитой хозяйственной системы, без которого экономика и общество в целом не могут нормально существовать и развиваться. Хотя лицо любого развитого государства составляют крупные корпорации, а наличие мощной экономической силы – крупного капитала – в значительной мере определяет уровень научно-технического и производственного потенциала, подлинной основой жизни стран с рыночной системой хозяйствования является малое предпринимательство как наиболее массовая, динамичная и гибкая форма деловой жизни. Именно в секторе малого предпринимательства создается и циркулируется основная масса национальных ресурсов, которые являются питательной средой для среднего и крупного бизнеса.

Высокая приспособляемость и массовый охват практически всех сфер внутреннего рынка страны обеспечивают устойчивость развития экономики и способствуют стабильности политического климата. Владельцы малого предприятия, с одной стороны, являются мелкими собственниками и

объединены едиными корпоративными интересами в отношении собственности с крупным и средним капиталом. С другой стороны, представителей малого предпринимательства отличает то, что их условия жизни и деятельности, а также положение активного производителя и одновременно потребителя на внутреннем рынке понуждают их в повседневной жизни к упрочению связей со своими постоянными и потенциальными клиентами из различных социальных групп. Все изложенное и определяет общественное поведение представителей малого предпринимательства, основанное на прямой зависимости от местных и национальных интересов.

Малое предпринимательство – вполне самостоятельная и наиболее типичная форма организации экономической жизни общества со своими отличительными особенностями, преимуществами и недостатками, закономерностями развития. Функционирование на локальном рынке, быстрое реагирование на изменение конъюнктуры этого рынка, непосредственная взаимосвязь с потребителем, узкая специализация на определенном сегменте рынка товаров и услуг, возможность начать собственное дело с относительно малым стартовым капиталом – все эти черты малого предпринимательства являются его достоинствами, повышающими устойчивость на внутреннем рынке, но при определенных условиях становятся недостатками, сдерживающими его развитие. С одной стороны, быстрое реагирование малого предпринимательства на изменение условий функционирования делает его более мобильным и приспособляемым, а с другой – зависимым от конъюнктуры рынка, динамики внешних социально-экономических и политических условий. Относительно небольшой капитал сужает рамки производства, ограничивает возможность привлечения дополнительных ресурсов (научно-технических, финансовых, производственных, трудовых). Ограниченные масштабы производства и небольшое количество занятых обуславливают простоту и эффективность управления предприятием. Однако характерное для малого предпринимательства совмещение функций собственника и менеджера в лице хозяина предприятия, установление личных связей с работниками предприятия, неформальный стиль управления, могут привести к самоэксплуатации и сверхурочным работам.

Малые предприятия способствуют преодолению монополизма в экономике, развитию конкуренции, внедрению достижений науки и техники в производство. Для этих предприятий характерен короткий инвестиционный цикл. Важнейшими особенностями малого предпринимательства являются способность к ускоренному освоению инвестиций и высокая

оборачиваемость оборотных средств. Еще одной характерной чертой малого предпринимательства является активная инновационная деятельность, способствующая ускоренному развитию различных отраслей хозяйства во всех секторах экономики. Например, в США количество внедренных новшеств на одного работающего в секторе малого предпринимательства в два раза превышает аналогичный показатель для крупных предприятий. Эти качества при массовом развитии сектора малого предпринимательства дают возможность совершить энергичный рывок в социально-экономическом развитии и позволяют накопить в короткий период средства для устойчивого развития других отраслей хозяйства страны, что великолепно подтверждается опытом Германии, Японии, Южной Кореи, Китая, Испании и других стран.

Малый бизнес в экономически развитых странах реализуется в небольших фирмах, которые представляют фундамент их экономики. Так в США ежегодно создается около 700 тыс. фирм, они дают значительное количество новых рабочих мест. Как показали исследования, в Японии почти половина трудящихся занята в фирмах с числом работников до 19 человек. Согласно опросу 67 % владельцев небольших компаний Великобритании главным достоинством ведения собственного дела назвали возможность быть независимыми и получать удовольствие от работы, и лишь 8 % отдали приоритеты возможности обогатиться.

Известный предприниматель США Генри Форд советует не ставить на первый план финансовый успех. Преобладающая забота о деньгах влечет за собой боязнь неудачи. Эта боязнь тормозит дело, вызывает страх перед конкурентами, заставляет страшиться каждого шага, вносящего новшество. В конечном счете, путь к успеху открыт тому, кто прежде всего думает об упорном труде, о наилучшем исполнении своей работы. Основным принципом, определяющим суть рыночной экономики, является свободное предпринимательство. Его развитие становится решающим условием перехода экономики России к рыночным отношениям.

Подготовка предпринимателей малого бизнеса, в том числе из безработных и незанятого населения, – важнейшее направление в создании дополнительных рабочих мест. К сожалению нежелание учиться, получать новые профессии у населения достаточно высоко. В связи с ростом безработицы, а также увеличением незанятого населения за счет частичной или скрытой безработицы, которая в 5–6 раз выше официально зарегистрированной безработицы, увеличилось число желающих получить новые профессии для улучшения собственного благосостояния.

Меры по осуществлению государственной политики в области подготовки кадров для рыночной экономики предусмотрены Постановлением Правительства РФ № 1137 от 04.11.93 г. «Об организации работы в области подготовки кадров для рыночной экономики». Для реализации этой государственной программы уже сегодня службами занятости, учебными заведениями, ориентированными на подготовку кадров в рыночных условиях, созданы инфраструктура и учебно-материальная база для подготовки предпринимателей.

Например, в Самарской области создан учебный центр бизнес-образования. Ведется подготовка предпринимателей для Нижегородской области на базе Межотраслевого института повышения квалификации и переподготовки кадров, в Саратовской области – на базе Поволжского межрегионального учебного центра на факультете подготовки кадров, в центре подготовки фермеров, в областном бизнес-центре, а также в учебных заведениях других регионов. Рассматривая вопрос внедрения эффективных образовательных технологий, нельзя не остановиться на реализации Программы по компоненту «Профессиональная подготовка», в рамках которой Поволжский межрегиональный учебный центр является модельным центром по профилю переработки сельхозпродукции в условиях фермерских хозяйств, малых и средних предприятий.

Решение проблемы занятости населения, проживающего в сельской местности, неразрывно связано с реализацией аграрной реформы в России, развитием многоукладной экономики, формированием и становлением крестьянских (фермерских) хозяйств и сельских предпринимателей. Первый этап реформы привел к высвобождению большого количества работников ранее занятых на государственных предприятиях и в колхозах. Эти люди не всегда могут использовать появившиеся возможности и проявить самостоятельность, инициативу, предприимчивость, реализовать права собственности на средства производства полученные ими в результате приватизации и акционирования предприятий. Одной из причин медленного внедрения новых форм организации производства в сельском хозяйстве является отсутствие у многих работников необходимых знаний и опыта ведения дела в индивидуальных, кооперативных хозяйствах, товариществах, ассоциациях, акционерных обществах, малых и средних предприятиях. Формальное превращение бывшего члена коллектива государственного предприятия в самостоятельного субъекта хозяйствования еще не означает, что он постиг науку и практику предпринимательства. В крупных городах адаптационные процессы происходят быстрее по причине большей

концентрации информационных источников, интеллекта, общения, коммуникаций, инфраструктуры.

Руководство и специалисты Поволжского межрегионального учебного центра еще на начальном этапе реформ смогли оценить важность решения проблем занятости в сельской местности, обеспечения населения качественными недорогими продуктами питания отечественного производства, как составной части государственной программы укрепления производственной независимости России. Коллективом учебного центра была проведена большая организационная работа. Совместно с ассоциацией крестьянских (фермерских) хозяйств Саратовской области и Областным управлением занятости. В 1992 году был создан центр подготовки фермеров. Заложена основа модельных учебно-показательных объектов высокоэффективного хозяйствования и внедрения новейших технологий: учебно-фермерского хозяйства площадью 632 га с пасекой и плодовым садом, мини-цехов по переработке сельхозпродукции.

Установлено восемь малотоннажных учебных технологических линий по переработке проса, гречихи, подсолнечника, мяса, изготовлению хлебобулочных и макаронных изделий, открыт учебный магазин-лаборатория, учебная столовая, учебные мастерские по выделке кож, пошиву меховых изделий, плетению из лозы. В настоящее время центр подготовки фермеров успешно развивается. Районные фермерские ассоциации и управление сельского хозяйства регулярно направляют кадры на обучение и повышение квалификации. Разработаны и успешно применяются учебные планы и программы по восемнадцати специальностям, включающим производство, переработку, реализацию сельскохозяйственной продукции, агробизнес, управление производством. Обучение ведется по стандартам Евросоюза совместно с консорциумом AFPA-ORT-AMU, занятия проводят преподаватели Евросоюза и США, профессора и доценты сельскохозяйственных вузов, научные сотрудники НИИ, специалисты-производственники.

Создана уникальная учебная база, не имеющая аналогов в Поволжье. В селе Долгий Буерак Саратовского района организовано учебное фермерское хозяйство (634 га пашни), освоен шестипольный зернопаровой севооборот, выращивается озимая и яровая пшеница, просо, гречиха, подсолнечник, высажено 5 га плодового сада, строится пруд и орошаемый участок, построен ангар и учебно-лабораторный корпус с благоустроенным общежитием площадью 1 000 м². Приобретено два трактора, зерноуборочный комбайн, другая необходимая сельскохозяйственная техника. Производятся пшено, гречневая крупа, подсолнечное масло, колбасные, макаронные и

хлебобулочные изделия. В соответствии с проектом Всемирного Банка поставлено оборудование по переработке сельхозпродукции на сумму 950 тыс. долларов США. Заключен договор с Поволжским НИИ животноводства и биотехнологии на проектирование молочно-товарной фермы на 200 голов с цехом переработки молока и фермерской усадьбой. Учебная база Центра используется сельскохозяйственными вузами Саратова для обучения студентов и проведения научных исследований. Для фермеров организован консультативный и сервисный отдел, куда они могут обращаться за помощью.

В соответствии с договором с Международным банком реконструкции и развития завершается строительство учебно-производственных корпусов для размещения совместных технологических линий по переработке сельхозпродукции. В результате создана учебно-производственная база, обеспечивающая обучение по специальностям полного сельскохозяйственного цикла – от выращивания продукции до ее переработки, реализации, общественного питания, изготовления товаров широкого потребления и народных промыслов. Учебный центр располагает видеостудией, спутниковой системой телеприема, шестью компьютерными классами, в том числе двумя мультимедийными, полученными по программе Международного банка и подключенными к телекоммуникационной сети RELCOM – INTERNET, что позволяет создать базу данных по крестьянским (фермерским) хозяйствам Саратовской области и Поволжья, собрать банк информации по отечественному и зарубежному малотоннажному оборудованию, разрабатывать учебные программы по сельскохозяйственным специальностям.

Программы обучения содержат, наряду со специальными технологическими дисциплинами, финансово-экономические и правовые. Предусмотрено изучение компьютера и возможностей его применения в условиях фермерского хозяйства.

Созданы учебные мультимедийные видеофильмы, интегрированные с обучающими мультимедийными программами по темам:

- качество хлебобулочных изделий и сертификация мини-пекарен;
- сырье для производства хлебобулочных и макаронных изделий;
- технологическое оборудование мини-пекарен;
- выпечка хлеба в мини-пекарнях;
- переработка молока и выпуск молочной продукции.

Переведены и использованы в учебном процессе английские учебные фильмы о производстве и переработке зерна, выпечке хлеба, переработке

молока, изготовлению сыра в Новой Зеландии, о системе анализа риска в пищевом производстве – HASSP.

Разрабатываются учебные мультимедийные курсы по проблемам:

- гигиена и качество сельхозпродукции;
- внедрение современных агротехнологий;
- защита растений от вредителей и болезней;
- использование электронной почты для фермера с учетом специфики телекоммуникационных линий Поволжского региона.

Запланировано создание фермерской информационно-обучающей телекоммуникационной сети на основе создаваемых баз данных, соединяющей районные фермерские ассоциации, а в перспективе – и отдельных фермеров, с учебным центром и исполнительной дирекцией областной ассоциации фермерских хозяйств «Возрождение».

При открытии курсов для предпринимателей необходимо учитывать два критерия: обладание потенциальными факторами для открытия своего дела и степень осведомленности о сути рыночной экономики и предпринимательства. Для получения достаточно объективной информации о потенциальных кандидатах необходимо проведение собеседования с руководителем программы, обсуждение данных анкетирования, результаты тестирования. При собеседовании необходимо рассмотреть не только возможности открытия собственного дела, имеющуюся у клиента подготовку, но и уже имеющийся задел, установленные связи, виды планируемых услуг, а также, по возможности, предоставить клиенту необходимые данные (анализ) обстановки рынка труда на территории и рынках России.

Тестирование предполагает выяснение степени осведомленности предпринимателя в вопросах рыночной экономики, предпринимательства и менеджмента, готовности принять правильное решение по предложенному варианту в конкретной ситуации. В Поволжском межрегиональном учебном центре используется следующая схема отбора предпринимателей для обучения: для безработных, стоящих на учете в городских и районных центрах занятости населения и на биржах труда, в выпусках газеты «Трудинформ», информационных листках и других средствах массовой информации регулярно сообщается о сроках обучения на курсах подготовки предпринимателей малого бизнеса, об условиях обучения и об учебной программе.

Районные центры занятости населения и биржи труда направляют кандидатов на предварительный отбор, где кандидаты проходят тестирование и заполняют анкеты предпринимателя, затем проходят

собеседование с работником областного бизнес-центра, в которое входит обсуждение результатов тестирования, данных анкетированная и представленной бизнес-идеи. По результатам собеседования отбираются кандидаты в слушатели курса подготовки предпринимателей малого бизнеса. По результатам анкетирования, собеседования и тестирования необходимо зачислять в группу только тех, у кого сформировалась потребность и убеждение в необходимости заниматься предпринимательством. Тестирование, собеседование и защита бизнес-идеи проводятся для получения достаточно объективной информации о потенциальных кандидатах.

Поволжский межрегиональный учебный центр сотрудничает со всеми сельскохозяйственными научно-исследовательскими организациями, высшими и среднеспециальными учебными заведениями города Саратова, устанавливает контакты с фермерскими ассоциациями Поволжья. Работа центра открывает реальные перспективы решения проблем обучения, повышения квалификаций и переподготовки сельских жителей и работников малых и средних предприятий, базирующихся в городах, получение ими специальностей, необходимых на рынке труда и обеспечивающих гарантированную занятость в условиях развития аграрной реформы. Накопленный опыт в Поволжском межрегиональном учебном центре будет способствовать широкому внедрению в Поволжье и других регионах России компьютерных мультимедийных методик, интенсивных технологий обучения специальностям, связанным с производством и переработкой сельскохозяйственной продукции, созданию высокорентабельных производств и дополнительных рабочих мест.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

ГЛАВА 1

Алферова Т.Ю. Основные тенденции формирования рынка труда в сельской местности России // Общество и экономика. 1997. № 7/8.

- Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности: трактат по социологии знания / Пер. с англ. М.: Academia-Центр: Медиум, 1995.
- Выборова С.А. Современные проблемы занятости и безработицы // Вестник Иркут. экон. акад. 1998. № 14.
- Генисартский Щ.И., Носов Н.А., Юдин Б.Г. Концепция человеческого потенциала: исходные соображения // Человек. 1996. № 4.
- Гимпельсон В.Е., Магун В.С. Уволенные на рынке труда: новая работа и социальная мобильность // Социол. журн. 1994. № 1. С. 134–149.
- Гордон Л.А. Социальная адаптация в современных условиях // Социол. исслед. 1994. № 8, 9. С. 3–15.
- Дановский С.Л. Социальная типология безработных // Человек и труд. 1993. № 5–6. С. 22–30.
- Дудченко О.Н., Мытиль А.В. Социальная идентификация и адаптация личности // Социол. исслед. 1995. № 6. С. 110–119.
- Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. М., 1998.
- Заславская А.И. Трансформация российского общества // Социол. журн. 1995. № 3. С. 13–29.
- Ковалев А.Д. Теории модернизации // Современная западная социология. М., 1990. С. 193.
- Кострюков В. Вопросы занятости // Экономист. 1998. № 8.
- Кривошеев В.Т. Приоритеты активной политики занятости // Человеческие ресурсы. 1998. № 3. С. 33.
- Лисовский В.Т. Динамика социальных изменений // Социол. исслед. 1998. Т. 5. С. 98–105.
- Мащенко В., Малахов В. Безработица на селе и пути ее смягчения // АПК: экономика, управление. 1996. № 3.
- Минаков И.А., Сабетова Л.А. Формирование рынка аграрного труда // Экономика с.-х. и перераб. предприятий. 1996. № 2.
- Модернизация в России и конфликт ценностей / Под ред. С.Я.Матвеевой. М., 1994.
- Мониторинг социально-экономической ситуации и состояния рынка труда С.-Петербурга: Информ.-аналит. бюл. 1997. № 2.
- Научно-технический прогресс и проблема занятости в капиталистических странах: Сб. обзоров. М., 1987.
- Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991.
- Радаев И. Хозяйственный мир России: постсоветское общество // РЭЖ. 1996. № 5–6. С. 92–100.
- Райхмен Э. Основы экономической теории: безработица и инфляция. М., 1998.

Рисмен Д. Некоторые типы характера и общество // Социол. исслед. 1993. № 3. С. 121–129.

Рукавишников В.О. Социология переходного периода // Социол. исслед. 1994. № 8, 9. С. 16–26.

Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие / Пер. с англ. М., 1997.

Смирнова Е.Р. Права человека и проблема занятости в Европе // Занятость и проблемы ее регулирования. Саратов: Изд-во Поволж. фил. Рос. учеб. центра, 1996.

Феофанов К.А. Ценностно-нормативный аспект безработицы в России // Социол. исслед. 1995. № 9. С. 69–74.

Чернина И. О новой модели занятости // РЭЖ. 1996. № 11–12. С. 50–59.

ГЛАВА 2

Алферов С.Ю. Непрерывное образование: опыт развитых стран // Советская педагогика. 1990. № 8.

Алхасова И.В. Региональная система управления трудовыми ресурсами и занятостью // Вестник Костром. пед. ун-та им. Некрасова. 1997. Вып. 3.

Былков В.Г. Программно-целевые подходы регулирования рынка труда в сельской местности // Вестник Иркут. экон. акад. 1996. № 10.

Волков А.М. Швеция: социально-экономическая модель. М., 1991.

Воскресенская Н.М. Реформа школьного образования в Великобритании // Советская педагогика. 1991. № 8.

Вульфсон Б.Л. Капиталистическая интеграция и образование // Советская педагогика. 1985. № 5.

Вульфсон Б.Л. Последипломное образование в развитых странах // Советская педагогика. 1993. № 3.

Гибало Н.П., Хамицкая М.Г. Проблемы занятости трудовых ресурсов на уровне региона // Вестник Костром. пед. ун-та им. Некрасова. 1997. Вып. 3.

Глазунов А.М. Непрерывное образование: британский вариант // Профессионал. 1991. № 3.

Головатенко А.Ю. Система образования в Нидерландах (XIX–XX в.) // Советская педагогика. 1991. № 10.

Гостюшин А. Индивидуальная защита от безработицы. М., 1992.

Государственная дума о безработице // Служба кадров. 1999. № 2. С. 2–5.

Гурье Л.И. Профтехобразование во Франции: перспективы развития // Советская педагогика. 1991. № 3.

Дьяченко Н.Н. Профессиональное образование в ФРГ // Советская педагогика. 1993. № 4.

Забродин Ю.М. Проблемы управления человеческими ресурсами – российские реформы и перспективы развития психологии // Управление человеческими ресурсами: психологические проблемы. М.: Магистр, 1997. С. 7–38.

Забродин Ю.М. Система сопровождения профессиональной карьеры // Человеческие ресурсы. 1998. № 1. С. 2–3.

Занятость маргинальных слоев в индустриальных странах: Сб. обзоров. М., 1996.

Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования ФРГ // Советская педагогика. 1993. № 4.

Коваленко Ю.И. Профессиональное образование в ФРГ. М., 1988.

Константинова Л.В. Статус молодежи на рынке труда: теоретический аспект. Саратов: Изд-во Поволж. фил. Рос. учеб. центра, 1996.

Кязимов К. Рабочей силе – новое качество // Человеческие ресурсы. 1998. № 4. С. 2–5.

Лапин Н.И. Социальные ценности и реформы в кризисной России // Социол. исслед. 1993. № 9. С. 17–28.

Левада Ю.А. Социальные типы переходного периода: попытка характеристики // Мониторинг общественного мнения. 1997. № 2. С. 9–14.

Махмутов М.И. Рынок и профобразование // Советская педагогика. 1991. № 5.

Можаева Л.Г. Система образования в Швеции. М., 1981.

Наумова Н.Ф. Социальная политика в условиях запаздывающей модернизации // Социол. журн. 1994. № 1. С. 6–20.

Научно-технический прогресс и система образования (Великобритания, США, Франция, Швеция): Сб. обзоров. М., 1985.

Омельяненко Б.Л. Профессионально-техническое образование в зарубежных странах. М., 1989.

Палов К.В. Некоторые аспекты анализа динамики трудовых ресурсов в регионе // Проблемы региональной экономики. 1997. № 3/4.

Петров В. Переориентация военнослужащих на гражданские профессии. М., 1993.

Пугачев В.Ф., Пителин А.К. Экономическая политика при избытке трудовых ресурсов // Экономика и математические методы. 1998. Т. 34. Вып. 2.

Ручкин Б.А. Молодежь и становление новой России // Социол. исслед. 1998. Т. 5. С. 90–98.

Рывкина Р. Социальные последствия экономических реформ // Социол. журн. 1995. № 3. С. 27–32.

Рынок труда в России: проблема формирования и развития / Под ред. Н.И.Микульского. М.: Наука, 1995.

Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования / А.В.Кашепов, В.В.Трубин, С.С.Утинова. М.: Наука, 1995.

Семенов А. Приоритеты политики занятости в России // Проблемы теории и практики управления. 1998. № 3.

Система образования в США: Обзор. информ. М., 1976.

Смирнов С.Н. Финансирование политики занятости: новые подходы к формированию Государственного фонда занятости // Экон. журн. Высш. шк. экономики. 1997. № 2.

Сушкевич А.Г. Послеуниверситетское образование в США // США: Экономика, политика, идеология. 1993. № 9.

Тарасенко Н.В., Криулина Е.Н. Методические особенности анализа и прогнозирования занятости населения и рынка труда в сельскохозяйственных районах // Вестник Рос. акад. с.-х. наук. 1996. № 3.

Устинова С.С. Занятость и рынок труда в регионах России / Общество и экономика. 1997. № 7/8.

Федотова Н.Н. Социальная поддержка через обеспечение занятости // Занятость в России. Саратов: Изд-во Поволж. фил. Рос. учеб. центра, 1996. С. 46–48.

Хасаев Г.Р. Особенности региональной безработицы // Социол. исслед. 1998. № 4.

Хомелянский Б.Н., Облаухова М.В. Региональные проблемы неполной занятости населения // Рынок: экономика и социология. 1997. № 4.

Цейкович К.Н. Система образования в Великобритании: Обзор. информ. М., 1989.

Чижова Л. Россия: основные приоритеты политики занятости // Проблемы теории и практики управления. 1996. № 2.

Ядов В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе // Социол. журн. 1994. № 1. С. 35–51.

ГЛАВА 3

Александров А. Учебный центр: что он может? // Образование и рынок. 1998. № 3. С. 14–16.

Батышев С.Я. Производственная педагогика. М.: Машинстроение, 1975.

Беседина В.Н., Меньшикова М.А. Некоторые проблемы подготовки и переподготовки кадров при формировании рынка труда // Сред. проф. образование. 1997. № 7/8.

Васильева С.В. Интегральный подход при разработке содержания обучения в средних специальных учебных заведениях. М., 1993.

Волков Ю.Г. Послевузовское и дополнительное профессиональное образование в России // Социол. исслед. 1997. № 9. С. 56–66.

Гончарова Н.В. О рынке труда выпускников вузов // Социол. исслед. 1997. № 3. С. 105–112.

Даринский А.В. Кого и как включить в систему образования взрослых // Педагогика. 1995. № 2. С. 61–64.

Дружинин А.И., Дьяконов В.И. Подготовка кадров – основное направление выхода российской экономики из затяжного кризиса // Управление персоналом. 1998. № 1. С. 17–18.

Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. Л.: Изд-во ЛГУ, 1985.

Забродин Ю.М. Гуманизация социальной теории и практики // Человеческие ресурсы. 1998. № 2. С. 2–5.

Зборовский Г.Е. Социология образования и социология знания: поиск взаимодействия // Социол. исслед. 1997. № 2. С. 3–17.

Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Самообразование как социологическая проблема // Социол. исслед. 1997. № 1.

Змеев С.И. Технология обучения взрослых // Педагогика. 1998. № 7. С. 42–45.

Карев В.М. Создание рабочих мест и переподготовка кадров в условиях ограниченности финансовых средств // Общество и экономика. 1997. № 7/8. С. 175–186.

Кинелев В. Целостность, преемственность, качество // Высшее образование. 1997. № 1. С. 3–9.

Кириллова Н.А. Привлекательность методов шведской фирмы АМУ // Человек и труд. 1993. № 3.

Кривошеев В.Т. Качество обучения: проблемы и перспективы // Социальные проблемы человеческих ресурсов. Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центра, 1997. С. 72–77.

Кязимов К.Г. Активная политика занятости // Человеческие ресурсы. 1998. № 1. С. 11–13.

Кязимов К.Г. Формирование системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных в России: (Организационно-педагогические аспекты) / Под ред. В.Л.Чепляева. Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центра, 1998.

Лернер И.Я. Дидактические основы методов обучения. М.: Педагогика, 1981.

Малькова З.А. Педагогическая система будущего: школьная реформа в высокоразвитых странах // Советская педагогика. 1990. № 12.

Маркова А.К. Психологические проблемы повышения квалификации // Педагогика. 1992. № 9–10. С. 65–67.

Мраморнова О.В. Перестройка системы профессиональной подготовки в условиях формирования рынка. Дис. ...канд. экон. наук. Саратов, 1995.

Наумова Н.Ф. Жизненная стратегия человека в переходном обществе // Социол. журн. 1995. № 2. С. 5–22.

Новиков А.М. Интеграция базового профессионального образования // Педагогика. 1996. № 3.

Новиков П., Гончар Е. Учебные центры службы занятости на рынке образовательных услуг // Человек и труд. 1997. № 4. С. 96–98.

Новиков П., Савина М. Обучение и профориентация незанятых // Человек и труд. 1996. № 5.

Новиков П.Н., Зуев В.М. Опережающее образование: гипотезы и реалии. М., 1996.

Поливанова Н.И., Ривиня И.В. Принципы и формы организации совместной учебной деятельности // Психологическая наука и образование. 1996. № 2. С. 43–53.

Поляков В. Технология карьеры. М., 1994.

Последипломное образование: потребности, проблемы, тенденции: Сб. науч. тр. М., 1992.

Психолого-педагогические основы формирования профессиональной деятельности. М.: Изд-во МГУ, 1987.

Рубцов В.В. Социальные взаимодействия и обучение // Психологическая наука и образование. 1996. № 2. С. 9–19.

Слущкий В.И. Элементарная педагогика. М., 1992.

Сметанин Е.Н. Адаптация населения к современной экономической ситуации // Социол. исслед. 1995. № 9. С. 82–87.

Смолкин А.М. Методы активного обучения. М., 1991.

Солнцев Н. К вопросу о специфике социального образования // Диалог. 1996. № 9.

Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Полит. лит., 1992.

Федотова Н.Н. Профессиональная переподготовка молодежи в учебных центрах // Социальные аспекты профессионального обучения. Саратов: Изд-во Поволж. фил. Рос. учеб. центра, 1996. С. 3–23.

Фриденберг Д., Бредли К. Как найти работу в Америке. М., 1992.

Ярская В.Н. Социальная терапия и социальное обучение // Теория и практика социальной работы. Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1995.

Ярская В.Н. Философия образования на пороге XX века // Философия на рубеже веков. СПб., 1996.

ГЛАВА 4

Алькема В. Некоторые пути совершенствования подготовки менеджеров производственной сферы // Проблемы теории и практики управления. 1998. № 3. С. 116–117.

Архипова Н.И., Селиванов Ю.П. Дистанционное образование: возможности и проблемы // Дистанционное образование. 1997. № 4. С. 24–27.

Астафьев Я.У. Социальные факторы трудового самоопределения молодежи. М., 1992. С. 38–76.

Бендюков М. Интеграция подходов к профориентации // Человеческие ресурсы. 1998. № 2. С. 15–16.

Боконтаева Д.К. Фермеры как социально-психологическая группа // Социол. исслед. 1998. № 3.

Вишневский Ю.Р., Рубина Л.Я. Социальный облик студенчества 90-х годов // Социол. исслед. 1997. № 10. С. 56–69.

Голобокова Г. Опыт российско-американского сотрудничества в подготовке менеджеров // Проблемы теории и практики управления. 1997. № 5. С. 122–123.

Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев, 1988.

Дановский С.Л. Социологическая и психологическая характеристика безработных // Социол. исслед. 1994. № 5.

Джуринский А.Н. Новые технологии в системе образования Франции // Советская педагогика. 1991. № 4.

Карпухин Н.В. Особенности создания системы повышения квалификации в форме дистанционного обучения (СПКДО): проблемы, опыт и перспективы // Дистанционное образование. 1998. № 6. С. 29–36.

Конаков Г.В. Организация подготовки предпринимателей малого бизнеса. Н. Новгород, 1994.

Корнилов А.П. Саморегуляция человека в условиях социального перелома // Вопросы психологии. 1995. № 5.

Мертон Р.К. Социальная структура и аномия // Социол. исслед. 1992. № 2, 3, 4.

Москвина Г. Системный анализ в бизнес-образовании // Проблемы теории и практики управления. 1997. № 6. С. 117–120.

Раковская О.А. Социальные ориентиры молодежи: тенденции, проблемы, перспективы. М.: Наука, 1993. С. 33–34.

Резник Т.Е., Резник Ю.М. Жизненные стратегии личности // Социол. исслед. 1995. № 4. С. 100–104.

Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В.А.Ядова. Л.: Наука, 1979.

Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под ред. Р.Марра, Г.М.Шмидта. М., 1997.

Федотова Н.Н. Социальная интеграция молодежи в сферу трудовой деятельности // Занятость и проблемы ее регулирования. Саратов: Изд-во Поволж. фил. Рос. учеб. центра, 1996. С. 31–34.

Федотова Н.Н. Социально-профессиональная адаптация молодежи в современных условиях. Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центр, 1997.

Феофанов К.А. Социальная аномия: обзор подходов в американской социологии // Социол. исслед. 1992. № 5. С. 88–92.

Чепляев В.Л. О создании системы профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных и незанятого населения // Занятость и проблемы ее регулирования. Саратов: Изд-во Поволж. фил. Рос. учеб. центра, 1996. С. 31–34.

Чепляев В.Л. Профорентация: функции управления // Человеческие ресурсы. 1998. № 3. С. 2–5.

Чепляев В.Л. Социальная трансформация: адаптационный аспект // Человеческие ресурсы. 1998. № 1. С. 14.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Таблица 1

Рынок квалификационно-образовательных услуг в экономиках различного типа
(см.: Мониторинг социально-экономической ситуации и состояния рынка труда С.-Петербурга: Информ.-аналит. бюл. 1997. № 2)

Субъекты рынка квалификационно-образовательных услуг и взаимосвязи между ними	Планово-административная экономика	Переходная экономика	Развитая рыночная экономика
1	2	3	4
Предприятия	Играют роль промежуточного звена в государственном планировании и финансировании подготовки кадров. Значительное участие в финансировании подготовки персонала.	Задача подготовки персонала не воспринимается как приоритетная. Незначительная роль в финансировании сферы квалификационно-образовательных услуг.	Задача подготовки персонала является приоритетной. Значительная роль в финансировании сферы квалификационно-образовательных услуг.
Образовательные учреждения	Государственные. Негосударственные образовательные учреждения фактически отсутствуют. Квалификационно-образовательные услуги носят в основном теневой характер.	Негосударственный сектор квалификационно-образовательных услуг.	Широко представлены как государственный, так и негосударственный секторы квалификационно-образовательных услуг.
Государство	Монополист на рынке квалификационно-образовательных услуг. Осуществляет планирование, финансирование, регламентацию и жесткий административный и идеологический контроль сферы образования.	Контролирует большую часть рынка квалификационно-образовательных услуг. Мягкие регламентация, административный и идеологический контроль за сферой профессионального образования, особенно высшего.	Играет значительную роль на рынке квалификационно-образовательных услуг, но перестает быть монополистом. Мягкие регламентация, административный и идеологический контроль за сферой профессионального образования, особенно высшего.
1	2	3	4

Население (домашние хозяйства)	Играют более значительную роль в финансировании сферы квалификационно-образовательных услуг. Оказывают незначительное влияние на формирование структуры специальностей, по которым проводится подготовка специалистов.	Играют более значительную роль в финансировании сферы квалификационно-образовательных услуг. Оказывают значительное влияние на формирование структуры специальностей, по которым проводится подготовка специалистов в негосударственном секторе квалификационно-образовательных услуг и менее значительное – в негосударственном.	Играют значительную роль в финансировании сферы квалификационно-образовательных услуг.
Взаимосвязи между субъектами рынка квалификационно- образовательных услуг	Определяются государственным планированием. Учреждения профессионального образования несут ответственность за выполнение государственного плана подготовки специалистов, но не отвечают за соответствие самого плана реальным потребностям экономики. Финансовое положение учреждений профессионального образования слабо связано с тем, насколько необходимы экономике выпускаемые ими специалисты.	Государственное планирование сохраняется только в государственном секторе сферы квалификационно-образовательных услуг. Как государственный, так и негосударственный секторы сферы профессионального образования начинают испытывать влияние рынка квалификационно-образовательных услуг. Финансовое положение негосударственных учреждений профессионального образования жестко связано со структурой платежеспособного спроса потребителей квалификационно-образовательных услуг (населения и государства). В государственном секторе такая связь усиливается, но остается относительно слабой.	Являются составной частью рынков труда и квалификационно-образовательных услуг.

Таблица 2

**СООТНОШЕНИЕ СЛУШАТЕЛЕЙ ПО ВОЗРАСТУ
В ГРУППАХ ПОВОЛЖСКОГО МЕЖРЕГИОНАЛЬНОГО УЧЕБНОГО ЦЕНТРА**

АСТ Название групп	ВОЗР				
	До 20 лет	От 20 до 30 лет	От 30 до 40 лет	От 40 до 50 лет	Ста рше 50 лет
Секретари-референты	12	68	18	2	–
Менеджеры	16	42	28	10	4
Бухгалтеры-операторы АСУ	6	27	60	13	–
Массажисты	10	34	29	27	–
Парикмахеры	20	21	31	28	–
Фермеры	10	21	34	28	10
Швеи и вязание	6	32	38	12	12
Водители	16	62	10	12	–
Пчеловоды	–	10	12	68	10
Пошив изделий из меха	8	10	16	52	14

Таблица 3

Перечень профессий для учащихся 9–11-х классов
общеобразовательных школ (1998 г.)

№ п/п	Наименование профессий	Продолжительность обучения в час	Стоимость обучения, всего (руб.)	КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ В НЕДЕЛЮ/ГОД			СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ ОДНОГО УЧАЩЕГОСЯ, МЕС./ГОД		
				9 кл.	10 кл.	11 кл.	9 кл.	10 кл.	11 кл.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Менеджер современного предприятия	450	1600	6/200	6/200	4/50 экзам. в ноябре	80/711	80/711	80/178
2.	Менеджер в области бизнеса	450	1600	6/200	6/200	4/50 экзам. в ноябре	80/711	80/711	80/178
3.	Менеджер по переработке с.-х. продукции	450	1600	6/200	6/200	4/50 экзам. в ноябре	80/711	80/711	80/178
4.	Бухгалтер-оператор АСБУ	450	1200	6/200	6/200	4/50	60/533,3	60/533,3	44,5/133,4
5.	Секретарь-референт	350	1400	4/144	6/206 экзам. в июне	–	64/576	91,5/824	–
6.	Офис-менеджер	400	1920	6/200	6/200	–	107/960	107/960	–
7.	Оператор ПЭВМ	130	912	–	4/130 экзам. в мае	12/130 экзам. в ноябре-декабре	–	101,3/912	101,3/912
8.	Портной женской и детской легкой одежды	1050	1100	6/200 летом практика	8/300 летом практика 5 нед. (200 час.)	8/200 экзам. в марте	42,0/420	52,4/524	26,0/156
9.	Мастер прикладного творчества по вышивке и вязанию	950	1100	6/200 летом практика 5 нед. (200 час.)	6/200 летом практика 5 нед. (200 час.)	6/150 экзам. в марте	46,3/463	46,3/463	30/174
10.	Мастер по плетению из лозы	700	900	6/200 летом практика 5 нед. (150 час.)	6/200 летом практика 5 нед. (150 час.) экзам. в июле	–	45/450	45/450	–
11.	Маникюрша	250	600	–	во время каникул обуч. 2 мес.	–	–	300/600	300/600
12.	Электросварщик	780	1500	6/200 практика 5 нед. (150 час.)	6/200 практика 5 нед. (150 час.)	4/80 экзам. в январе	67,31/673,1	67,31/673,1	30,8/153,85
13.	Каменщик-печник	500	1200	4/144 практика 5 нед. (150 час.)	4/144 практика 2 нед. (62 час.) экзам. в июне	–	70,56/705,6	55/494,4	–
14.	Слесарь по ремонту автомобиля	588	1200	4/144 практика 5 нед. (150 час.)	4/144 практика 5 нед. (150 час.) экзам. в июле	–	60/600	60/600	–

Таблица 4

ПРИНЦИПЫ МОДУЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Принципы	ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА для реализации принципов
Принцип модульности определяет подход к	1) учебный материал нужно конструировать таким образом, чтобы он обеспечивал достижение каждым

<p>содержанию, организационным формам и методам обучения. В соответствии с этим принципом обучение строится по отдельным функциональным узлам-модулям</p>	<p>обучающимся поставленных перед ним дидактических целей;</p> <p>2) учебный материал необходимо представлять таким образом, чтобы из отдельных модулей можно было конструировать единое содержание обучения, соответствующее комплексной дидактической цели;</p> <p>3) в соответствии с учебным материалом следует интегрировать различные виды и формы обучения, подчиненные достижению намеченной цели</p>
<p>Принцип выделения из содержания обучения обособленных элементов требует рассматривать учебный материал в рамках модуля, имеющего четкую структуру, как единую целостность, направленную на решение интегрированной дидактической цели</p>	<p>1) в интегрированной дидактической цели надо выделять структуру частных целей;</p> <p>2) достижение каждой из частных целей должно полностью обеспечиваться учебным материалом каждого элемента;</p> <p>3) совокупность элементов, служащих для достижения отдельных частных целей, должна составлять один модуль, которому соответствует интегрированная дидактическая цель</p>
<p>Принцип динамичности предусматривает свободное изменение содержания модулей с учетом социального заказа</p>	<p>1) содержание каждого элемента и, следовательно, каждого модуля может легко изменяться или дополняться;</p> <p>2) конструируя элементы различных модулей, можно создавать новые модули;</p> <p>3) модуль должен быть представлен в такой форме, чтобы его элементы могли быть легко заменены</p>
<p>Принцип действенности и оперативности знаний и их системы выражает целенаправленность обучения, которая способствует формированию мотивации учения</p>	<p>1) цели в модульном обучении должны формулироваться терминах методов деятельности (умственной или практической) и способов действия;</p> <p>2) для достижения поставленных целей и в соответствии с логикой мыслительной или практической деятельности возможно как дисциплинарное, так и междисциплинарное построение содержания модулей;</p> <p>3) обучение должно организовываться на основе проблемного подхода к усвоению знаний;</p> <p>4) необходимо ясно показать возможности переноса знаний из одной сферы деятельности в другую</p>
<p>Принцип гибкости требует построения модулей таким образом, чтобы содержание обучения и пути его усвоения можно было легко</p>	<p>1) при индивидуализации содержания обучения по критериям базовой подготовленности необходима исходная диагностика знаний;</p> <p>2) диагностика должна быть организована таким образом, чтобы по ее результатам можно было легко</p>

<p>приспособить к индивидуальным потребностям обучающихся</p>	<p>построить индивидуализированную структуру конкретного модуля;</p> <p>3) для индивидуализации содержания обучения, исходя из индивидуализированных целей в обучении со стороны обучающегося, других заинтересованных лиц или организаций;</p> <p>4) для индивидуализации содержания обучения можно пользоваться комплексным критерием его построения, включающим базовую подготовленность и индивидуализированные цели обучения;</p> <p>5) важно соблюдать индивидуальный темп усвоения;</p> <p>6) методическая часть модуля должна строиться таким образом, чтобы обеспечивалась индивидуализация технологии учения;</p> <p>7) требуется индивидуальный контроль и самоконтроль после достижения определенной цели обучения</p>
<p>Принцип осознанной перспективы требует глубокого понимания обучающимися близких и отдаленных стимулов учения</p>	<p>1) каждому учащемуся вначале надо представить всю модульную программу, разработанную на продолжительный этап обучения (курс, год или весь период);</p> <p>2) в ней точно указывается комплексная дидактическая цель, которую обучающийся должен понять и осознать как лично значимый и ожидаемый результат;</p> <p>3) в начале каждого модуля обязательно нужно конкретно описать интегрированную цель учения в качестве результатов деятельности;</p> <p>4) в начале каждого элемента следует точно указать частную цель учения в качестве результата деятельности;</p> <p>5) в программу входит система учебных действий для достижения намеченной цели, а обучающийся обеспечивается информационно-методическим материалом для достижения близких, средних и отдаленных перспектив</p>
<p>Принцип разносторонности методического консультирования требует обеспечения профессионализма в педагогической дея-</p>	<p>1) должны быть предложены различные методы и пути усвоения содержания обучения, которые обучающиеся могут использовать по выбору или разрабатывать на их основе собственный способ усвоения;</p> <p>2) должно осуществляться методическое консультирование педагога по организации процесса обучения: в качестве аль-</p>

<p>тельности и познавательной деятельности обучающегося</p>	<p>тернативных решений могут выступить различные методы и организационные схемы обучения, которые, по мнению педагогов-экспертов, наиболее подходят для усвоения конкретного содержания;</p> <p>3) педагог может свободно выбирать предложенные методы и организационные схемы обучения или работать по своим, оригинальным методам и организационным схемам;</p> <p>4) в тех случаях, когда преподаватель сам строит модуль, желательно в его содержание включать используемые им методы обучения с целью обмена опытом между педагогами, преподающими эквивалентные курсы или предметы</p>
<p>Принцип паритетности предусматривает активное взаимодействие в процессе обучения на основе индивидуального подхода к обучающимся, развитие управления и превращение его в самоуправление</p>	<p>1) модульная программа обеспечивает возможность самостоятельного усвоения знаний обучающимися до определенного уровня;</p> <p>2) модульная программа должна давать возможность варьирования функции педагога от информационной до консультативно-координирующей;</p> <p>3) модули должны создавать условия для совместного выбора педагогом и обучающимися оптимального пути обучения;</p> <p>4) в процессе модульного обучения преподаватель передает некоторые функции управления модульной программой, в которой они трансформируются в самоуправление</p>

Таблица 5

Анализ профессиональной деятельности техника-технолога
(специальность 0501 – «Обработка металлов резанием»)

<p><u>Трудовые функции</u> (комплексные умения)</p>	<p><u>Действия</u> (частные умения)</p>
<p>Разрабатывать технологические процессы на элементарную продукцию или детали</p>	<p>1) читать чертеж детали;</p> <p>2) анализировать технологичность конструкции;</p> <p>3) выбирать заготовку;</p> <p>4) выбирать оборудование, инструменты;</p> <p>5) выбирать необходимую оснастку;</p>

	<p>6) определять режим резания;</p> <p>7) рассчитывать технически обоснованные нормы времени;</p> <p>8) обосновывать последовательность при обработке детали;</p> <p>9) выбирать оптимальный маршрут прохождения операций с целью обеспечения максимальной загрузки материальной базы и повышения экономической эффективности;</p> <p>10) оформлять технологическую документацию;</p> <p>11) определять экономическую эффективность технологического процесса</p>
<p>Разрабатывать и оформлять техническое задание на проектирование оснастки</p>	<p>1) анализировать условия базирования детали и выбор приспособлений для ее крепления;</p> <p>2) проектировать технологическую оснастку;</p> <p>3) документально оформить необходимую оснастку</p>
<p>Разрабатывать технологию контроля</p>	<p>1) наблюдать и анализировать ход технологического процесса, выявлять нарушения;</p> <p>2) контролировать состояние оснастки, анализировать и оценивать ее;</p> <p>3) оценивать правильность использования станочного оборудования;</p> <p>4) оценивать качество выполненного изделия</p>
<p>Анализировать причины брака продукции и принимать меры по их устранению</p>	<p>1) анализировать бракованные изделия и выявлять причины брака;</p> <p>2) принимать решения по ликвидации причин, вызывающих брак;</p> <p>3) документально оформлять причины брака</p>

РЫНОК ТРУДА

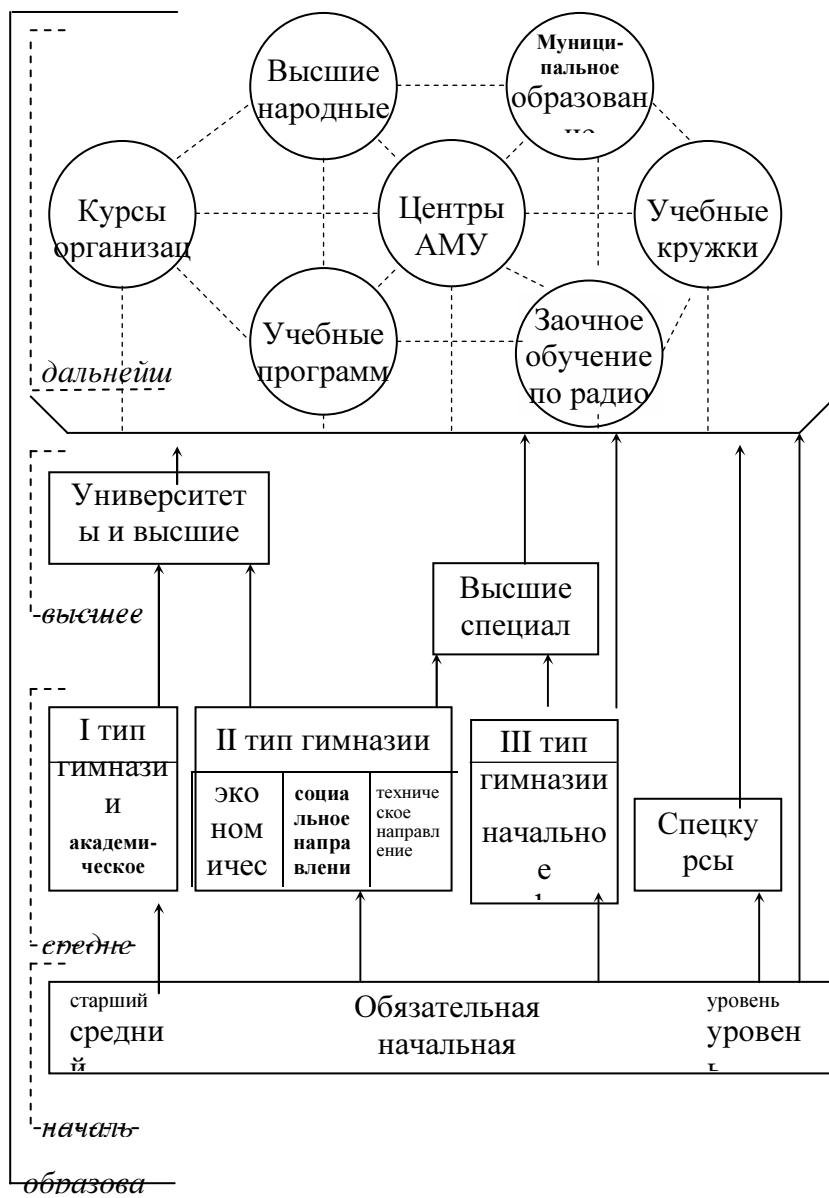


Рис. 1. Система непрерывного образования Швеции

РЫНОК ТРУДА

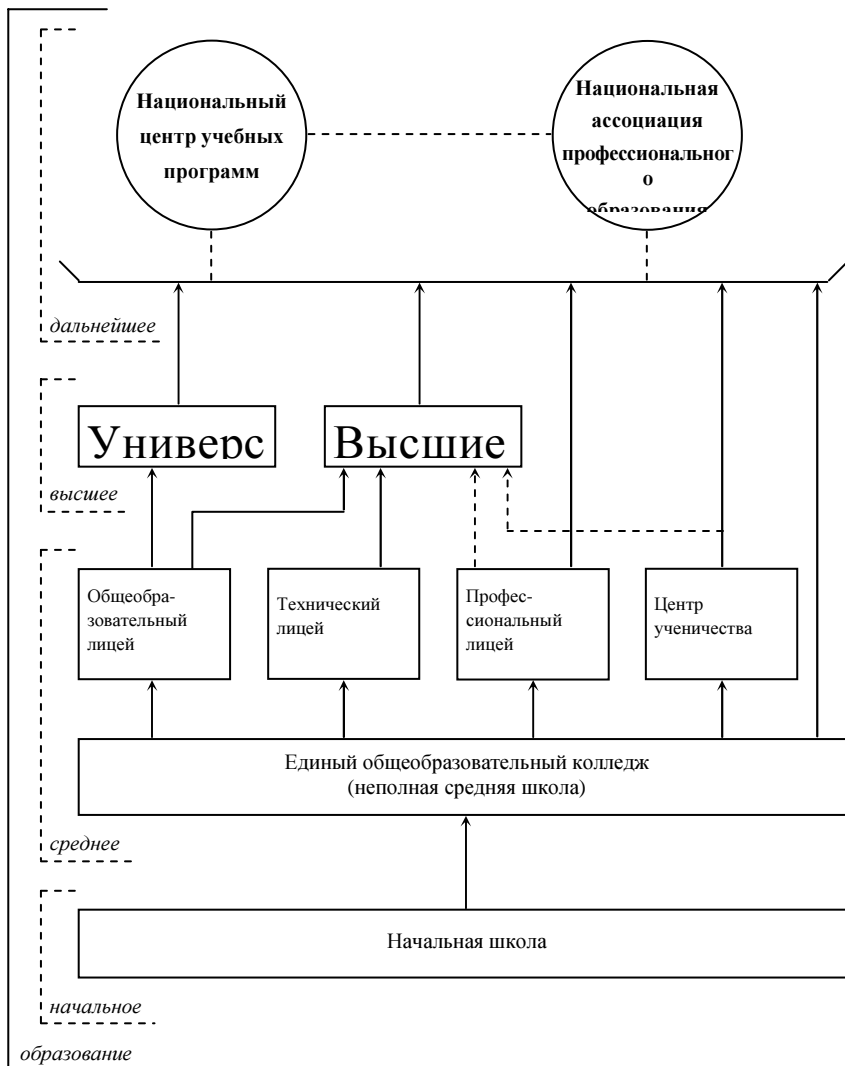


Рис. 2. Система непрерывного образования Франции

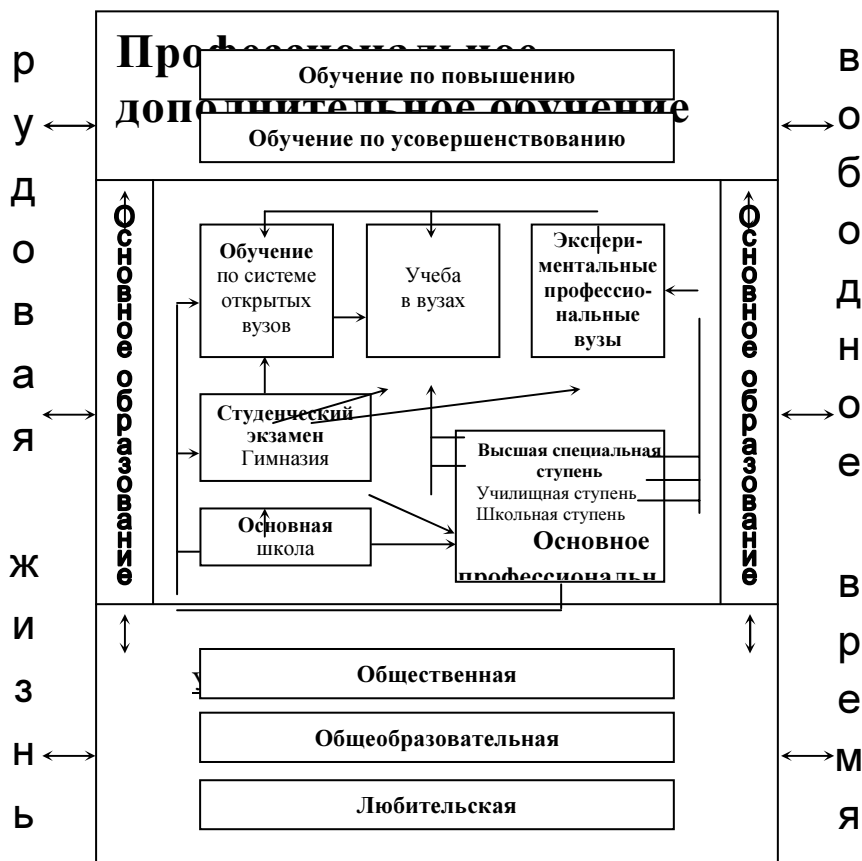


Рис. 3. Обучение взрослых в Финляндии

Под основным обучением в Финляндии подразумевается: 1) основная школа (обязательный образовательный ценз); 2) гимназия (общеобразовательное обучение после основной школы); 3) основное профессиональное обучение (обучение, следующее после основной школы и гимназии и готовящее к профессии); 4) профессиональный вуз и высшее учебное заведение (обучение после завершения гимназии или сдачи профессионального экзамена). В обучении взрослых направления, в основном, такие же как и в обучении молодежи. Взрослые все же могут проходить по системе открытых вузов такую учебу, которая приравнивается к основной учебе в вузах, независимо от того, какое основное образование они имеют.

Требования по основному образованию при организации профессионального обучения по повышению квалификации, а также обучения в свободных целях, варьируются.

РЫНОК ТРУДА

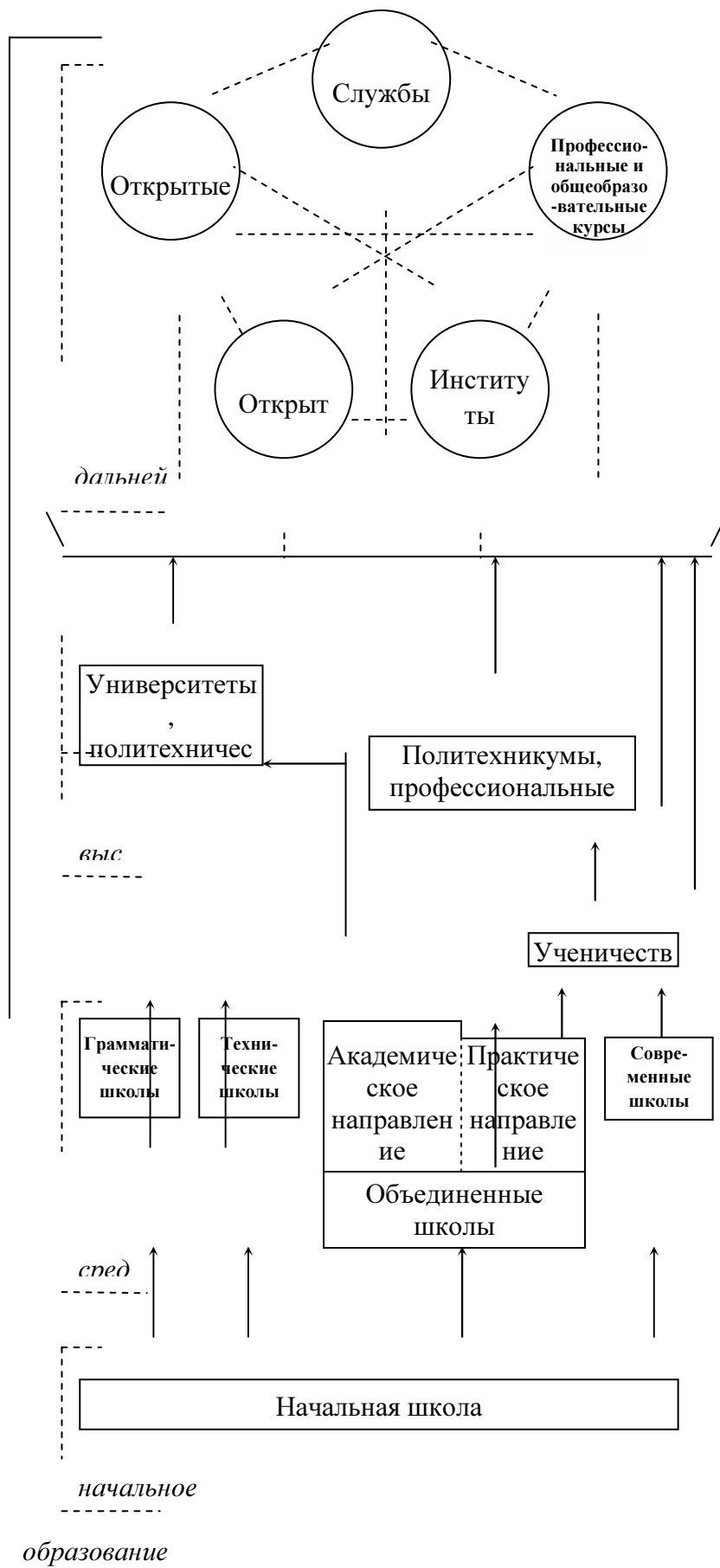


Рис. 4. Система непрерывного образования Великобритании



Рис. 5. Формы и методы проведения экзаменов на курсах переподготовки безработных



Рис. 6. Система контроля качества проведения занятий при переподготовке взрослого населения

Открытие каждого курса, группы согласовывается с заказчиком

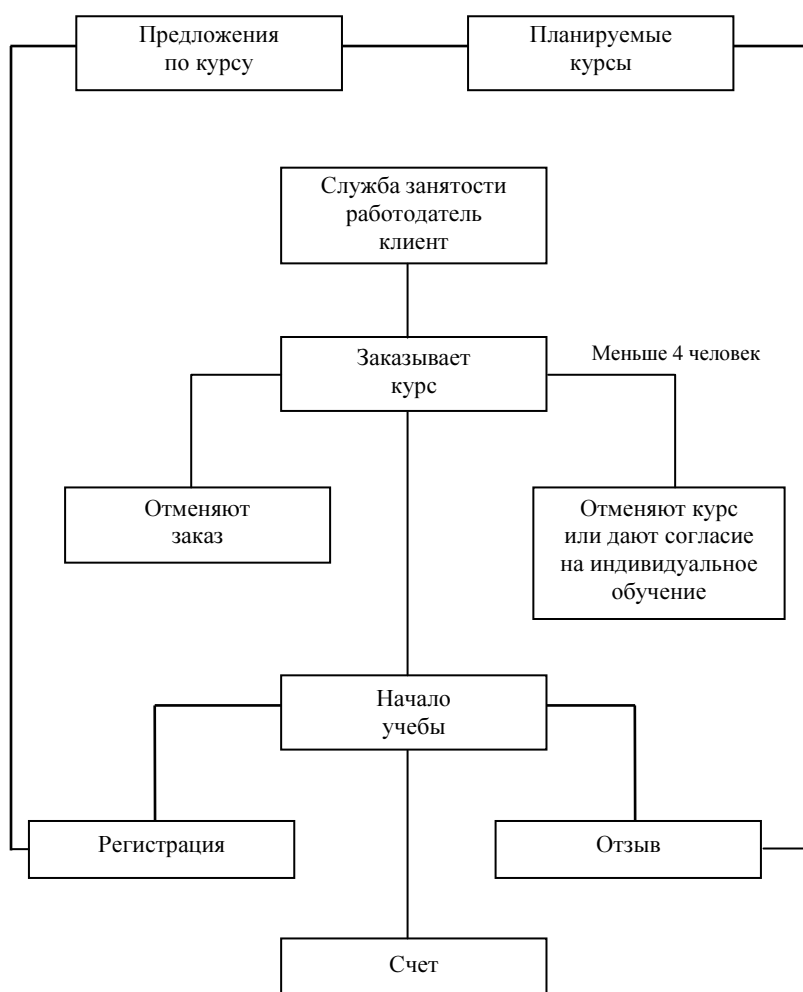


Рис. 7

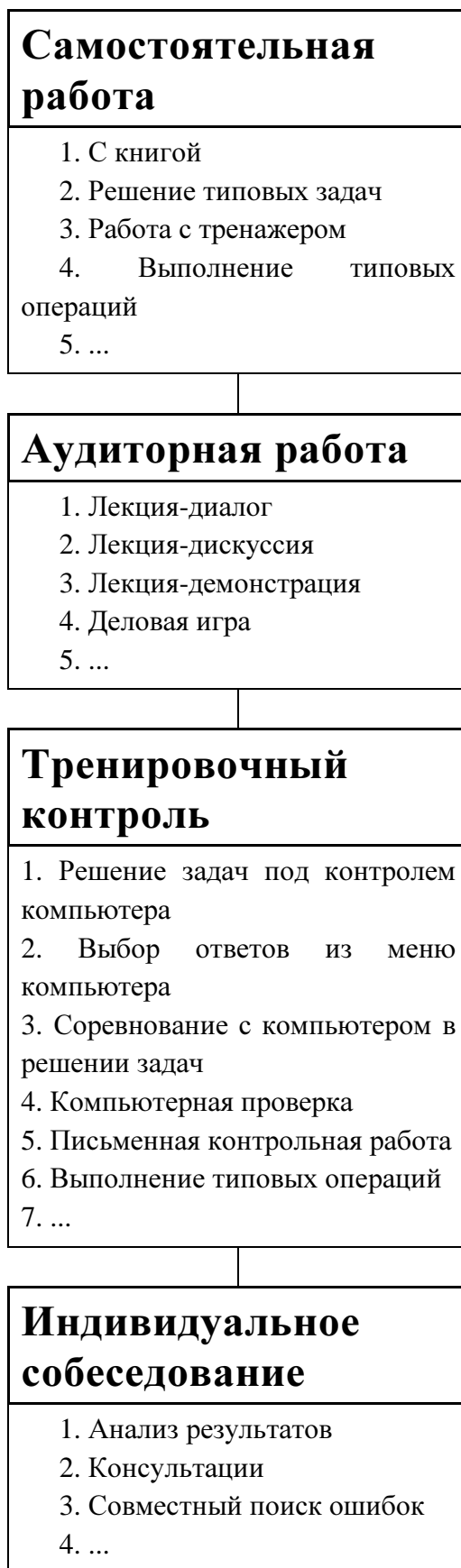


Рис. 8. Схема технологического модуля

АНКЕТА

слушателя для зачисления на курс подготовки менеджеров
для малого и среднего бизнеса
«Навыки менеджмента в области бизнеса»

1. Ф. И. О. _____

2. Возраст _____

3. Образование _____

(учебное заведение, год выпуска)

4. Опыт работы _____

5. В какой сфере Вы планируете осуществлять предпринимательскую деятельность:

- промышленное производство;
- торговля;
- с.-х. производство;
- бытовое обслуживание;
- финансы;
- реклама;
- что-то иное.

6. Проранжируйте предлагаемый список ожиданий в соответствии с Вашими личными предпочтениями. Для этого проставьте в графике «ранг» номера ожиданий по порядку их важности для Вас: 1 – самое важное, 2 – следующее по значимости и т.д.

Ожидание	Ранг
Получение новых знаний и навыков	
Активизация имеющихся знаний	
Практическая направленность курса	
Простота и ясность изложения	
Теоретическая обоснованность	