

## РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ СОГЛАСОВАНИЯ ОБЪЕМОВ И ПРОФИЛЕЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН)

**И. В. Юсупова**

*Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан,  
г. Казань  
selez2009.li@yandex.ru*

В статье рассмотрены пути преодоления дисбаланса на рынке труда по профессионально-квалификационному составу при помощи внедрения государственного регулирования подготовки требуемого количества квалифицированных кадров посредством внедрения прогрессивного механизма учета потребности предприятий и организаций Республики Татарстан, в т. ч. субъектов малого и среднего предпринимательства, в подготовке кадров с высшим и средним профессиональным образованием на семилетний горизонт планирования.

Особенностью рынка труда в современной России является наличие значительно-го числа вакансий и безработных одновременно, что свидетельствует о несоответствии профессионально-квалификационной структуры притока и оттока рабочей силы на рынке труда.

В результате возникающих диспропорций между структурой спроса и предложения на рынке труда население и государство несут значительные потери. Для государства эти потери выражаются в виде недопроизводства ВВП; увеличения количества безработных; возрастания расходов на выплату пособий по безработице; неэффективного расходования значительной части бюджетных средств на систему образования, где происходит подготовка невостребованных специалистов [1].

Причинами дисбаланса на рынке труда по профессионально-квалификационному составу являются: несоответствие объемов и структуры входящих и выходящих потоков рынка труда; неспособность рыночного механизма в краткосрочном периоде отреагировать на изменяющиеся требования к квалифицированным кадрам; длительность процесса подготовки квалифицированных кадров (3–6 лет); отсутствие действенного и эффективно-го государственного регулирования подготовки требуемого количества квалифицированных кадров.

Как показывает практика, рынок труда современной России еще недостаточно насыщен востребованными кадрами, в связи с чем он не может самостоятельно удовлетворить возникающие потребности экономики. Для обеспечения сбалансированности спроса и предложения на рынке труда возникает необходимость в государственном регулировании, которое могло бы привести структуру предложения на рынке труда в состояние, способное удовлетворить спрос.

Еще одним подтверждением необходимости государственного вмешательства стал текущий кризис экономики, когда хозяйствующие субъекты не смогли самостоятельно справиться с возникшими проблемами, которые самым серьезным образом отразились и на состоянии рынка труда.

Проблема разнонаправленности спроса и предложения на рынке труда и ее последствий не нова, многократно и на разном уровне обсуждалась, выработана масса рекомендаций по решению этой проблемы, как коллективами ученых, так и отдельными исследователями. Тем не менее сдвиги в ситуации выпуска специалистов всех уровней образования «в никуда», без перспективы трудоустройства по специальности, незначительны. Наиболее эффективным в этой ситуации представляется внедрение механизма мониторинга эффективности учебных заведений с точки зрения трудоустройства выпускников для того, чтобы этот немаловажный аспект учитывался при формировании контрольных цифр приема в учреждения образования, а также применение достаточно прогрессивного меха-

низма согласования потребности муниципальных образований и предприятий в подготовке кадров с высшим и средним профессиональным образованием на перспективу.

Существующие сегодня в России механизмы планирования предложения на рынке образования, т. е. планирования численности выпускаемых вузами специалистов, не работают. Если исходить из того, что объем такого предложения должен более-менее соответствовать спросу на выпускников, то ситуация выглядит крайне неприглядно. Только по официальным данным, предоставленным в виде справки Министерством образования Республики Татарстан, в 2012–2014 гг. на работу по специальности по окончании вуза направляется не более 50% выпускников, обучавшихся на «бюджетных» местах, а по некоторым направлениям и специальностям этот показатель составляет менее 30%.

В 1990-х гг. наличие огромного числа выпускников, ни дня не работавших по полученной специальности, объяснялось экономическим спадом, который свел на нет спрос на свежеепеченных инженеров. Сегодня, однако, это объяснение не работает: прошло уже достаточно лет, чтобы и вузы, и студенты могли адаптироваться к новой структуре спроса. Но этого не произошло; более того, годы экономического подъема и оживления в промышленности привели даже к дефициту кадров по целому ряду направлений – однако даже в условиях этого дефицита доля выпускников, идущих работать не по специальности, остается очень высокой.

Анкетирование, проведенное в 2015 г. во время подачи документов для получения второго высшего образования в г. Казани по разработанным отделом профессионального обучения и профориентации Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан кругу вопросов, имеющих своей целью выяснить профессиональные намерения, предпочтения и ожидания абитуриентов, позволило выяснить, что за «вторым высшим» идет разочарованная первой профессией молодежь и небольшая группа «узких» специалистов, которым необходимо документальное подтверждение своих знаний. Причины, побуждающие людей получать второй диплом, позволяют условно разделить их на три категории:

– специалисты, желающие улучшить свои профессиональные качества (50–60%). Как правило, люди желают получить второе высшее образование заочно по смежной специальности, позволяющее улучшить качество работы. На психологический факультет поступают кадровые работники, а знание основ менеджмента или права может понадобиться любому руководителю;

– люди, желающие сменить свою профессию (40–50%). Это может быть обусловлено невозможностью работать по старой специальности из-за состояния здоровья или же по причине потери интереса к данной сфере. Так инженеры и экономисты становятся гуманитариями и юристами;

– люди, получающие второе высшее образование дистанционно для личностного роста (10%). Среди них наиболее популярны психологические, педагогические и юридические факультеты, а также художественные вузы.

Мы полагаем, что довольно интересным является опыт Республики Татарстан в реализации эффективного пути приведения системы образования в соответствие с задачами промышленного развития региона путем формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием на 2016–2022 гг. и ускоренную подготовку кадров на 2016 г.

В Республике Татарстан внедряются новации в рамках модернизации системы профессионального образования. Так, начиная с 2015 г. в республике действует новый «Регламент прогнозирования потребности экономики Республики Татарстан в подготовке кадров и формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров», утвержденный постановлением кабинета министров Республики Татарстан от 31.03.2014 г. № 208 «Об утверждении Регламента прогнозирования потребности экономики Республики Татарстан в подготовке кадров и формирования государственного заказа

Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием и ускоренную подготовку кадров» (далее Регламент).

В соответствии с Регламентом начиная с 2015 г. формирование прогнозных данных о потребности в подготовке кадров с высшим и средним профессиональным образованием по профессиям и специальностям, соответствующим приоритетным направлениям развития экономики Республики Татарстан, проводится на срок семь лет (далее Потребность). Работа по прогнозированию кадровых потребностей проводится со стороны отраслевых министерств и ведомств, в части формирования прогнозных данных на основе сведений, предоставляемых крупными предприятиями отрасли, и со стороны органов местного самоуправления Республики Татарстан – на основе сведений, предоставляемых малыми и средними предприятиями муниципального образования.

Потребность сформирована в соответствии с п. 11 постановления кабинета министров Республики Татарстан от 31.03.2014 г. № 208 «Об утверждении Регламента прогнозирования потребности экономики Республики Татарстан в подготовке кадров и формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием и ускоренную подготовку кадров» и размещена на сайте Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан (<http://mtsz.tatarstan.ru/>) во вкладке «Направления деятельности» в разделе «Аналитические материалы» в папке «Потребность работодателей в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов».

Потребность включает следующие объемы подготовки кадров:

– с высшим профессиональным образованием: в 2016 г. – 11931 чел., в 2017 г. – 10 070 чел., в 2018 г. – 8377 чел., в 2019 г. – 7383 чел., в 2020 г. – 6347 чел., в 2021 г. – 5207 чел., в 2022 г. – 3973 чел., всего 53 288 чел.;

– со средним профессиональным образованием (подготовка квалифицированных рабочих): в 2016 г. – 10 757 чел., в 2017 г. – 9946 чел., в 2018 г. – 9247 чел., в 2019 г. – 8429 чел., в 2020 г. – 7805 чел., в 2021 г. – 6971 чел., в 2022 г. – 5761 чел., всего 58 916 чел.;

– со средним профессиональным образованием (подготовка специалистов среднего звена): в 2016 г. – 9524 чел., в 2017 г. – 8357 чел., в 2018 г. – 7113 чел., в 2019 г. – 6040 чел., в 2020 г. – 5325 чел., в 2021 г. – 4286 чел., в 2022 г. – 3125 чел., всего 43 770 чел.

В соответствии с п. 6 Регламента органам местного самоуправления Республики Татарстан рекомендуется ежегодно формировать прогноз потребности муниципального образования в подготовке по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования (малых и средних предприятий) на семь лет и направлять согласованный с Министерством экономики Республики Татарстан прогноз потребности в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан для обобщения и формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием на шесть лет и государственный заказ Республики Татарстан на ускоренную подготовку кадров.

При формировании прогноза учитываются перспективы развития предприятий, создание новых рабочих мест, наличие трудовых ресурсов, свободных рабочих мест, выбытие работников в связи с естественной убылью и сокращением численности штатов, проведение работы по замещению иностранной рабочей силы.

В 2015 г. продолжается работа по целевой подготовке специалистов со средним профессиональным образованием по наиболее востребованным специальностям в наиболее эффективных государственных профессиональных образовательных организациях республики в рамках исполнения постановления кабинета министров Республики Татарстан от 29.06.2013 г. № 453 «О целевой подготовке квалифицированных кадров по профессиям (специальностям) среднего профессионального образования в государственных профессиональных образовательных организациях Республики Татарстан».

В рамках реализации постановления Правительства региона определены 14 учебных заведений и 17 профессий, необходимых работодателям.

В целях совершенствования механизма формирования государственного заказа на подготовку кадров министерством ежегодно актуализируется Перечень востребованных профессий и специальностей, соответствующих приоритетным направлениям развития экономики Республики Татарстан, на 2015–2022 гг., утвержденный распоряжением кабинета министров Республики Татарстан от 12.12.2014 г. № 2584-р.

В 2015 г. в указанный перечень вошли 442 профессии и специальности, в т. ч. 118 профессий среднего профессионального образования по подготовке квалифицированных рабочих, 115 специальностей среднего профессионального образования по подготовке специалистов среднего звена, 97 специальностей высшего образования, 112 профессий профессиональной подготовки кадров.

Во исполнение п. 2 постановления кабинета министров Республики Татарстан от 31.03.2014 г. № 208 «Об утверждении Регламента прогнозирования потребности экономики Республики Татарстан в подготовке кадров и формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием и ускоренную подготовку кадров» автором сформирован, согласован со всеми заинтересованными министерствами и направлен в их адрес для формирования контрольных цифр приема на обучение по профессиям, специальностям и направлениям подготовки за счет средств бюджета Республики Татарстан в пределах установленных объемов бюджетного финансирования государственный заказ Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием на 2016–2022 гг. и ускоренную подготовку кадров на 2016 г. (далее госзаказ).

В госзаказ включены профессии и специальности, вошедшие не только в потребность, но и в перечень при условии, что объемы и профили подготовки госзаказа не могут быть удовлетворены за счет средств федерального бюджета в федеральных образовательных организациях, расположенных на территории Республики Татарстан.

Госзаказ включает следующие объемы подготовки кадров:

– с высшим профессиональным образованием: в 2016 г. – 9575 чел., в 2017 г. – 7824 чел., в 2018 г. – 6064 чел., в 2019 г. – 5033 чел., в 2020 г. – 4097 чел., в 2021 г. – 2945 чел., в 2022 г. – 1820 чел., всего 37 358 чел.;

– со средним профессиональным образованием (подготовка квалифицированных рабочих): в 2016 г. – 957 чел., в 2017 г. – 763 чел., в 2018 г. – 774 чел., в 2019 г. – 829 чел., в 2020 г. – 809 чел., в 2021 г. – 986 чел., в 2022 г. – 993 чел., всего 6111 чел.;

– со средним профессиональным образованием (подготовка специалистов среднего звена): в 2016 г. – 10 798 чел., в 2017 г. – 9721 чел., в 2018 г. – 8401 чел., в 2019 г. – 7183 чел., в 2020 г. – 6106 чел., в 2021 г. – 5022 чел., в 2022 г. – 3411 чел., всего 50 462 чел.;

– по профессиям профессиональной подготовки в 2016 г. – 5039 чел.

Также государственный заказ Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием на 2016–2022 гг. и ускоренную подготовку кадров на 2016 г. размещен на сайте Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан (<http://mts.z.tatarstan.ru/>) в разделе «Направления деятельности» во вкладке «Аналитические материалы» в папке «Госзаказ на подготовку кадров».

Следует отметить, что в Республике Татарстан осуществляется не имеющая аналогов в других регионах работа по внедрению прогрессивного механизма учета потребности предприятий и организаций Республики Татарстан, в т. ч. субъектов малого и среднего предпринимательства, в подготовке кадров с высшим и средним профессиональным образованием на семилетний горизонт планирования.

Данный механизм, помимо удовлетворения кадровой потребности предприятий и организаций Республики Татарстан, служит целям гарантированного трудоустройства молодых специалистов.

#### *Список литературы*

1. Сигова С. В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. – 188 с.