

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА В ВУЗЕ

УДК 332.1336

DOI 10.23951/1609-624X-2017-12-48-55

ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА СФЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ РЕСУРСОВ ТРУДА ДЛЯ ОТРАСЛИ (НА ПРИМЕРЕ СИБИРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА, КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ)

А. И. Таюрский¹, Е. Э. Лобанова², М. В. Таюрская¹, О. Е. Подвербных², В. А. Пригожих¹, П. М. Вчераиный¹

¹ *Сибирский федеральный университет, Красноярск*

² *Сибирский государственный университет науки и технологий им. академика М. Ф. Решетнёва, Красноярск*

Рассматривается оценка влияния комплекса взаимодействующих факторов, представленных в форме концепции многоуровневой оценки потенциала взаимодействия субъектов региональных рынков услуг профессионального образования и труда в воспроизводственном процессе первичного ресурса труда (ПРТ) (молодого специалиста). Проведены анализ, систематизация и мониторинг результатов применения представленного методологического подхода к оценке потенциала взаимодействия субъектов региональных рынков услуг профессионального образования и труда. Обосновано, что данный подход позволяет получить государству, его субъектам нужную информацию на макро- и мезоуровнях для корректировки и планирования параметров воспроизводственного процесса молодых специалистов как специфической категории рабочей силы и выступает инструментом управления взаимодействием субъектов региональных рынков услуг профессионального образования и труда.

Показано, что эффективная подготовка ПРТ реализуется в большей степени в тех регионах, где сложилась благоприятная демографическая структура занятого населения, потенциал которой используется более рационально с точки зрения минимизации издержек незанятости, с одной стороны, и задействования стимулов к производительному труду ПРТ, нацеленных на опережение роста производительности труда над ростом заработной платы при дальнейшем повышении реализации ее воспроизводственной и стимулирующей функций, с другой стороны. Также отмечено, что эффективная подготовка ресурсов труда в современных условиях социально-экономического развития страны во многом обусловлена их готовностью к инновационной деятельности. Сделан вывод – из-за того что экономическое пространство РФ в целом характеризуется значительной дифференциацией в социально-экономическом развитии регионов, эффективная подготовка ресурсов труда не только для отрасли, но и для региона в особенности является актуальной.

Ключевые слова: *методологический подход, оценка потенциала, профессиональное образование, эффективная занятость, рынок услуг, воспроизводство, молодые специалисты, первичный ресурс труда, эффективная подготовка, непрерывное образование.*

Современный подход к формированию потенциала эффективной подготовки, особенно первичного ресурса труда (ПРТ) в ведущих отраслях инновационного производства, потребовал нововведений и в образовательной системе. Выпускникам профессиональных учебных заведений необходимо дать более гибкую, адекватную современному производству систему специальных знаний и производственных навыков. Новые экономические отношения заставили предприятия тщательно просчитывать экономическую целесообразность своих действий, в том числе и недостаточную эффективность в подготовке кадров. Все это привело к необходимости новой формы организации системы всех уровней профессионального образования.

Современные вызовы, связанные с необходимостью перевода национальной экономики на инновационный путь развития и повышением конкурентоспособности экономики регионов, являются определяющими при формировании региональной промышленной и образовательной политики. Созданию условий для реализации новых форм и методов развития экономики региона способствует политика стимулирования точек роста, обеспечивающая формирование зон опережающего развития и устойчивый экономический рост. На качество экономического пространства региона воздействуют процессы, обеспечивающие его рациональную территориальную организацию, связанность, повышение плотности и равномерности размеще-

ния объектов производства. Заметное влияние на это оказывает рынок труда [1].

Однако положение на российском рынке труда (РТ) во многом определяется дисбалансом – количественным и качественным – спроса и предложения рабочей силы. Поэтому столь важно четко определить факторы, детерминирующие соотношение между ними. Представляется, что только факторно-ориентированная политика формирования и регулирования РТ может быть эффективной. В частности, если безработица вызвана спадом производства или резким увеличением численности трудоспособного населения, профилирование безработных и их профессиональная переподготовка дают слабый, противоречивый эффект. В такой ситуации адресная социальная поддержка безработных незначительно влияет на показатели РТ, одновременно увеличивая управленческие издержки и социальную напряженность. Если же безработицу стимулирует высокий уровень пособий, то полезным может оказаться дифференцированное сокращение их размеров. Следует отметить, что для современной России последний фактор не имеет существенного влияния, так как отсутствует система страхования от безработицы, что в условиях бюджетного финансирования материальной поддержки безработных приводит к ее незначительным размерам, а следовательно, и к слабому влиянию данного фактора.

Рассмотрим пример. Для более успешной реализации задачи подготовки конкурентоспособных специалистов, содействия их трудоустройству еще в апреле 2001 г. в Сибирском государственном технологическом университете (СибГТУ) был создан Центр трудоустройства и маркетинга (ЦТМ), который являлся структурным подразделением СибГТУ, обеспечивающим помощь в трудоустройстве выпускников и студентов, рекламную деятельность, маркетинговую политику вуза. Целью деятельности ЦТМ СибГТУ являлось формирование положительного имиджа СибГТУ; проведение маркетинговой политики вуза на рынке образовательных услуг; сокращение доли выпускников СибГТУ из числа обращающихся в службу занятости; предоставление информации о положении на РТ и перспективах трудоустройства по тем или иным специальностям; предоставление дополнительного образования и повышения квалификации.

Агентство труда и занятости населения Красноярского края и СибГТУ заключили договор о сотрудничестве, по которому агентство еженедельно предоставляет информацию о вакансиях по г. Красноярску и Красноярскому краю. Кадровые агентства также непосредственно обращаются в центр, предоставляя информацию о вакансиях. ЦТМ организует тесное общение выпускников с работода-

телями посредством проведения ярмарки выпускников, дней фирм и встреч с представителями кадровых служб отдельных предприятий. Уже с осени 2007 г. ЦТМ преобразован в Центр содействия трудоустройству (ЦСТ) выпускников, хотя часть функций в области маркетинговых исследований РТ и рынка услуг профессионального образования (РУПО) остались.

Исходя из результата преобразования ЦТМ в ЦСТ базовым элементом системы содействия занятости выпускников СибГТУ в настоящий момент является информирование и посредничество в трудоустройстве как на постоянной, так и на временной (сезонной) основе. Последнее направление реализуется посредством взаимодействия ЦСТ со студенческим профкомом (студенческие стройотряды), службами занятости и конкретными работодателями. С целью повышения конкурентоспособности выпускника осуществляется временная (вторичная) занятость выпускников путем предоставления информации о рынке рабочих мест через информационно-консультационный пункт ЦСТ. В летний период студенты имеют возможность работать в студенческих строительных отрядах, штаб которых был создан в крае и лично курируется губернатором. ЦСТ разрабатывается учебно-методическое обеспечение по вопросам трудоустройства выпускников и адаптации их к рынку труда.

В настоящее время в Красноярском крае активно внедряются инвестиционные проекты, часто проводятся выставки, на которых большое внимание уделяется образованию и образовательным учреждениям края.

Повышение конкурентоспособности выпускников вузов напрямую зависит от их способности к расширению своих профессиональных компетенций как в формах параллельного профессионального образования различного уровня (получение второй специальности, профессии при первичном обучении в вузе), так и в разнообразных формах послевузовского образования (второе высшее образование, дополнительное профессиональное образование, курсы повышения квалификации и т. д.). СибГТУ имеет мощную систему реализации возможностей по повышению конкурентоспособности специалистов, прежде всего своих выпускников.

Одним из направлений содействия подготовке выпускников вуза и повышения конкурентоспособности на РТ является переход их на более высокий уровень образования посредством поступления в магистратуру, аспирантуру. Поэтому направлением взаимодействия внутренних субъектов системы содействия подготовке выпускников СибГТУ является координация наборов поступающих в магистратуру и аспирантуру вуза через

отдел аспирантуры с учетом рекомендаций выпускающих кафедр [2].

Важнейшим элементом системы содействия занятости выпускников СибГТУ является содействие их адаптации к трудовой среде: практикумы трудоустройства для всех выпускников перед окончанием вуза, дисциплина специализации для студентов гуманитарного факультета «Занятость населения и ее регулирование», дисциплина по выбору «Рынок труда и занятость населения» для студентов экономического факультета, «Управление трудовыми ресурсами» для специальности 062100 «Управление персоналом», разработанные авторами.

Формирование конкурентоспособного выпускника вуза, его профессиональных компетенций во многом определяется уровнем организации учебного процесса, с одной стороны, и уровнем мотивации к учебе, степенью реализации этой мотивации со стороны студента, с другой стороны. Поэтому в модель содействия эффективной подготовке выпускников СибГТУ органично встроены элементы менеджмента качества образовательного процесса, реализуемые с помощью таких структурных подразделений, как отдел мониторинга, отдел обеспечения качества.

Исследовано становление университетского комплекса как модели взаимодействия рынков услуг непрерывного профессионального образования и труда в процессах воспроизводства ресурсов труда для отрасли.

Важнейшим направлением в развитии интеграции образовательной и производственной сфер является формирование различных каналов социального партнерства, позволяющих расширить участие работодателя в подготовке нужного специалиста [3]. Традиционно элементами такого партнерства являются налаженные связи выпускающих кафедр с предприятиями региона, осуществляемые в формах создания филиалов кафедр на производстве, проведения практических занятий непосредственно на производстве, привлечения ведущих специалистов производства к проведению практических занятий, чтению лекций по специализированным курсам, выполнения студентами работ курсовых, дипломных проектов по заказу работодателя, участия специалистов с производства в работе Государственной аттестационной комиссии, материально-технической поддержки со стороны работодателя выпускающих кафедр вуза (формирование лабораторной базы и т. д.). Помимо разнообразных форм социального партнерства основных субъектов внутренней среды содействия занятости выпускников СибГТУ (прежде всего выпускающих кафедр и деканатов) в модель содействия занятости выпускников СибГТУ органично вписывается и деятельность Ассоциации выпускников и

попечителей СибГТУ, зарегистрированной как юридическое лицо еще в 1999 г. Данное объединение помогает вузу в установлении делового партнерства с различными предприятиями, организациями, учреждениями, содействует организации встреч ведущих специалистов производства с выпускниками университета по проблемам трудоустройства [4].

Видение модели эффективной подготовки СибГТУ состоит в особом взаимодействии деятельности ЦСТ СибГТУ и осуществлялось в направлении интеграции деятельности служб содействия подготовке и занятости выпускников учреждений профессионального образования (УПО) на региональном уровне.

Рассматривая модель эффективной подготовки выпускников СибГТУ, в разработке и реализации которой участвовали авторы данной работы, можно выделить общие принципы ее построения:

1. Системность и комплексность. Системный подход к формированию и реализации рассматриваемой модели предполагает при реализации: а) задействование всех ее элементов; б) учет их взаимозависимости и взаимосвязи; в) построение механизма реализации модели в зависимости от конечной цели; г) учет факторов внешней среды, влияющих на реализацию модели. Комплексный принцип при реализации модели эффективной подготовки выпускников СибГТУ заключается в рассмотрении ее элементов как взаимовлияющих частей единого целого воспроизводственного процесса первичного ресурса труда по стадиям «первичная профессиональная подготовка, первичное распределение (обмен) и начальное использование» и построении рассматриваемой модели в единстве форм и содержания всех ее частей.

2. Научность. Реализация принципа основывается на использовании научных методов изучения всех процессов, имеющих отношение к формированию и реализации рассматриваемой модели, апробации полученных результатов на практике и совершенствования модели по результатам научной интерпретации апробации модели [5, с. 12–24].

3. Непрерывность, преемственность, ступенчатость профессионального образования. Реализация принципа непрерывности предполагает постоянную взаимосвязь различных уровней образования (допрофессиональное – среднее профессиональное – высшее – послевузовское образование) в целях достижения конечной цели деятельности СибГТУ; подготовку конкурентоспособного ресурса труда для экономики региона. Преемственность модели в реализации конечной цели вуза обеспечивается модульностью профессиональных образовательных программ, их взаимоувязкой, стыковой при реализации различных уровней образования.

4. Системность и комплексность. Системный подход к формированию и реализации рассматриваемой модели предполагает: а) задействование всех ее элементов; б) учет их взаимозависимости и взаимосвязи; в) построение механизма реализации модели в зависимости от конечной цели.

5. Преимущество модели обеспечивается за счет учета и использования передового опыта содействия эффективной подготовке выпускников в системе профессионального образования страны. Ступенчатое прохождение профессиональной подготовки ПРТ расширяет его компетентности в большей мере по сравнению с первичной базовой подготовкой сразу по самому высокому уровню (высшее образование). Формируются дополнительные знания, в том числе и практической составляющей подготовки (суммарное количество часов практической подготовки больше, условия ее прохождения более разнообразны и полноценны), появляется более осознанное понимание своей профессиональной деятельности. Качество профессиональной подготовки (компетенций) при этом повышается значительно, и ПРТ становится более востребованным работодателем.

6. Интеграция образовательной и производственной сфер. Реализация первых трех принципов невозможна без использования интеграционной основы взаимодействия различных субъектов профессиональной подготовки (как внутренней, так и внешней среды), позволяющей рационально и эффективно использовать имеющиеся финансовые, организационные, материально-технические ресурсы, кадровый потенциал субъектов. Прежде всего это касается обеспечения интеграции с субъектами производственной сферы как непосредственных потребителей конечного продукта деятельности УПО (выпускника, молодого специалиста). Интеграция по рассматриваемой модели содействия занятости выпускников обеспечивается за счет такого элемента модели, как «вовлеченность работодателя в процесс профессиональной подготовки специалиста». Разнообразные формы, реализуемые в рамках данной модели, были рассмотрены выше.

7. Приоритетность потребностей работодателя в конечной деятельности вуза (выпускника) при формировании образовательной услуги. Заявленный ранее концептуальный подход авторов данной работы к трактовке позиции к оценке продуктов деятельности УПО (образовательная услуга, выпускник с сформированными компетенциями) активно продвигался при формировании модели эффективной подготовки выпускников СибГТУ с выделением приоритетного заказа субъектов экономики в формировании спектра образовательных услуг вуза. Такой элемент рассматриваемой модели, как мониторинг потребностей работодателя в

подготавливаемых специалистах по различным аспектам этого процесса с последующим обсуждением на ученом совете вуза и определением спектра образовательных услуг, позволяет внедрять данный принцип рассматриваемой модели в реальную жизнь. Следует отметить, что параметры этого внедрения не в полной мере соответствуют заявленной цели модели. Нельзя утверждать, что все образовательные услуги вуза реализуются с применением данного принципа. Как и большинство вузов страны, СибГТУ во многом ориентирован на РУПО при разработке образовательных услуг. Причинами этого остаются недостаточность государственного финансирования профессиональной подготовки, с одной стороны, пассивность или неготовность работодателя к инвестированию в ресурс труда, с другой стороны.

8. Социальное партнерство всех субъектов системы эффективной подготовки выпускников СибГТУ. Объединение усилий участников воспроизводственного процесса ПРТ в контексте подготовки востребованных экономикой кадров органично связано и с координацией их действий в достижении этой цели, четком распределении обязанностей, ответственности и обеспечении последовательности прохождения ПРТ стадий воспроизводственного процесса. На взгляд авторов, наиболее результативно эти принципы можно осуществить в рамках различных форм социального партнерства. Рассмотренные ранее уровни взаимодействия различных партнеров СибГТУ в процессах производства его конечного продукта деятельности (выпускника) по «вертикали» (на региональном, микроуровнях) реализуются по вопросам выявления потребности субъектов экономики региона в объемах, направлениях, формах непрерывной профессиональной подготовки первичного ресурса труда, доведения подготовленного ПРТ до конечного потребителя его компетенций (работодателя), содействия эффективной адаптации подготовленного ресурса труда в трудовой сфере.

9. Встроенность модели эффективной подготовки выпускников СибГТУ в модель содействия занятости выпускников – учебный комплекс ассоциации СибГТУ (УК АСибГТУ). Возникшая в качестве эксперимента еще в 1995 г. как новая форма реализации образовательного процесса УК АСибГТУ прошла многолетнюю успешную апробацию. Первичность элементов трудоустройства УК АСибГТУ, заложенных принципом формирования ассоциации (заказ территории на подготовку, непрерывность образовательного процесса и др.), предопределила и направленность формирования модели эффективной подготовки выпускников СибГТУ (часть выпускников СибГТУ подготавливаются в рамках УК АСибГТУ).

10. Многоуровневость системы эффективной подготовки выпускников СибГТУ заключается в реализации всех направлений содействия эффективной подготовки не только на уровне вуза, но и на уровне региона. При этом реализация принципа охватывает не только субъекты содействия эффективной подготовке на территории Красноярского края, Сибирского федерального округа (за счет встроенности в механизм действия УК АСибГТУ), что позволяет многократно усилить эффективность самой системы содействия подготовке и занятости выпускников СибГТУ.

11. Встроенность менеджмента качества в систему содействия эффективной подготовке выпускников СибГТУ. Реализация данного принципа является основополагающим направлением функционирования самой системы менеджмента качества вуза, в отношении которого СибГТУ является одним из лидеров среди вузов не только Красноярского края, но и других регионов [6].

Разработанный в рамках концепции содействия эффективной подготовке ресурсов труда для отрасли (на примере СибГТУ) подход к позиционированию эффективной подготовки выпускников как «процесса их трудоустройства по специальности в наиболее короткие сроки, сопровождающегося успешной адаптацией в коллективе, профессиональным ростом и экономической отдачей для работодателя», представлен на рисунке.



Процессы управляющего воздействия на формирование эффективной подготовки ресурсов труда для отрасли (на примере СибГТУ, Красноярский край)

В данном исследовании этот подход дополнен такими критериями, как «продолжение профессионального образования на более высоком уровне, по смежной профессии, специализации, способствующей дальнейшему развитию человеческого, социального капиталов» и «самозанятость, базирующаяся на использовании и развитии сформированных в процессах первичной профессиональной подготовки компетенций к предпринимательству, обеспечивающей конкурентоспособность молодого специалиста как хозяйствующего субъекта экономики».

Эффективная подготовка ресурсов труда в современных условиях социально-экономического развития страны во многом обусловлена их готовностью к инновационной деятельности [7]. Именно результативная интеграция профессионального образования, прежде всего образовательных организаций высшего образования, и работодателей в процессах воспроизводства молодого специалиста, опосредованная на макро- и мезоуровнях взаимодействием региональных рынков услуг профессионального образования и труда, формирует условия подготовки ПРТ в требуемых экономикой количественных и качественных (см., например, [8]) параметрах.

Следует отметить, что на макро- и мезоуровнях оценить уровень эффективной подготовки ресурсов труда для отрасли довольно сложно в связи с несовершенством статистической базы и отсутствием некоторых ключевых показателей, а также в связи со сложностью отражения в одном показателе такого многогранного процесса, как воспроизводство молодой рабочей силы. Вопросам региональной оценки параметров рабочей силы посвящены работы ряда отечественных авторов (Т. И. Безденежных, Е. А. Быковой, Е. А. Ефимова и др.). Следует отметить, что используемые ими методики затрагивали лишь отдельные аспекты такого сложного процесса, как воспроизводство молодого специалиста как специфической категории рабочей силы. Учитывая сложность поставленной задачи по оценке уровня показателя эффективной подготовки ресурсов труда для отрасли в контексте рассматриваемого подхода, была использована концепция многоуровневой оценки региональной конкурентоспособности рабочей силы Т. И. Безденежных [9].

Определена региональная модель содействия эффективной подготовки первичного ресурса труда (молодых специалистов).

Суть концепции заключается в одновременном использовании двух подходов к оценке взаимодействия субъектов региональных рынков: формирования интегрального показателя региональной эффективной подготовки ПРТ для отрасли и оценки параметров формирования потенциала эффектив-

ной подготовки ресурса труда в регионе как результата взаимодействия рынков услуг профессионального образования и труда [10].

В заключение необходимо отметить, что эффективная подготовка ресурсов труда не только для отрасли, но и для региона в особенности является актуальной. Этот вывод можно сделать потому, что экономическое пространство РФ в целом характеризуется значительной дифференци-

цией в социально-экономическом развитии регионов. По данным Института проблем региональной экономики РАН и центра региональных исследований НИУ ВШЭ, свыше одной трети регионов РФ являются регионами сырьевой направленности. В связи с этим актуальной становится проблема эффективной подготовки кадров с учетом специфики значительного количества таких регионов.

Список литературы

1. Таюрский А. И., Лобанова Е. Э., Таюрская М. В. Методология оценки взаимодействия рынков услуг непрерывного профессионального образования и труда в контексте формирования и использования профессиональных качеств молодых специалистов // Современные проблемы теории и практики непрерывного образования: инновационный подход. Красноярск, 2013. С. 114–115.
2. Таюрский А. И. Проблемы формирования кадрового обеспечения ведущих отраслей // Развитие образовательного потенциала в условиях реформирования. Красноярск: ТОРОС, 2012. С. 65.
3. Подвербных О. Е., Семёнкин Е. С., Кузнецов А. А., Самохвалова С. М. Стимулирование инновационной деятельности высокотехнологических предприятий // Вестник СибГАУ им. академика М. Ф. Решетнёва. 2014. № 5 (57). С. 280–287.
4. Таюрский А. И., Лобанова Е. Э., Таюрская М. В. Воспроизводство первичного ресурса труда в России: методологические подходы к интеграции его субъектов // Теоретико-методологические основания готовности выпускников университетского комплекса к инновационной деятельности. Красноярск: ТОРОС, 2014. С. 20–21.
5. Аронов А. М., Белова Е. Н., Таюрский А. И. Инновационный менеджмент в высшей школе: учеб. пособие. Красноярск: ИПК КГПУ, 2013. 172 с.
6. Чистякова С. Н., Родичев Н. Ф. Подготовка обучающихся к будущей профессиональной карьере в современных условиях // Актуальные проблемы профессионального и высшего образования. М.: Экон-Информ, 2016. С. 228.
7. Таюрский А. И. Концептуальные основы формирования системы кадрового обеспечения инновационного производства // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (TSPU Bulletin). 2011. Вып. 12 (114). С. 101.
8. Аронов А. М. Идеалы профессионализма в эпоху перехода // Сборник аналитических, информационных материалов по итогам полуфинала национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в Сибирском федеральном округе – 2016. Молодые профессионалы Сибири. Красноярск: Амальгама, 2016. С. 43–53.
9. Безденежных Т. И. Занятость, рынок труда и конкурентоспособность рабочей силы: концепция, формы и методы управления на региональном уровне: дис. ... д-ра эконом. наук. СПб., 2005. 305 с.
10. Таюрский А. И., Лобанова Е. Э., Таюрская М. В. Эволюция теоретических основ развития интеграции субъектов рынка услуг профессионального образования и труда // Казанский педагогический журнал. 2014. № 3. С. 21–33.

Таюрский Анатолий Иванович, академик РАО, доктор экономических наук, профессор, профессор-консультант, Сибирский федеральный университет (пер. Казарменный, 8, Красноярск, Россия, 660021). E-mail: naukaobr@mail.ru

Лобанова Елена Эдуардовна, кандидат экономических наук, доцент, Сибирский государственный университет науки и технологий им. академика М. Ф. Решетнёва (пр. им. Газеты «Красноярский рабочий», 31, Красноярск, Россия, 660037). E-mail: naukaobr@mail.ru

Таюрская Мария Вячеславовна, научный сотрудник, Сибирский федеральный университет (пр. Свободный, 79, Красноярск, Россия, 660041). E-mail: naukaobr@mail.ru

Подвербных Ольга Ефимовна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и управления персоналом Института предпринимательства и международного бизнеса, Сибирский государственный университет науки и технологий им. академика М. Ф. Решетнёва (пр. им. Газеты «Красноярский рабочий», 31, Красноярск, Россия, 660037). E-mail: podverbnih@sibsau.ru

Пригожих Владимир Александрович, инженер-исследователь, Сибирский федеральный университет (пр. Свободный, 79, Красноярск, Россия, 660041). E-mail: wp100@mail.ru

Вчерашний Павел Михайлович, первый проректор по экономике и развитию, Сибирский федеральный университет (пр. Свободный, 79, Красноярск, Россия, 660041). E-mail: naukaobr@mail.ru

Материал поступил в редакцию 18.09.2017.

DOI 10.23951/1609-624X-2017-12-48-55

ASSESSMENT OF THE POTENTIAL OF THE REGIONAL VOCATIONAL EDUCATION SECTOR ACCORDING TO THE IMPLEMENTATION OF THE EFFECTIVE TRAINING OF LABOUR FORCES FOR THE INDUSTRY BRANCH: THE CASE OF SIBERIAN STATE TECHNOLOGICAL UNIVERSITY, KRASNOYARSK REGION

A. I. Tayurskiy¹, E. E. Lobanova², M. V. Tayurskaya¹, O. E. Podverbnyykh², V. A. Prigozhikh¹, P. M. Vcherashniy¹

¹ Siberian Federal University, Krasnoyarsk, Russian Federation

² Siberian State University of Science and Technologies, Krasnoyarsk, Russian Federation

The article considers the influence of many associated factors which are of scientific and practical interest and represented in the form of the concept of the multilevel assessment of the potential of interaction between labour market and the market for vocational education services in the reproduction process of a primary labor resource (a young specialist). The analysis, systematization and constant monitoring of the results of the methodological approach to the potential assessment of interaction between labour market and education market allow the government to get the right information at the macro- and meso-levels for adjustment and planning of criteria of the reproduction process of young specialists as a specific category of the workforce.

It is substantiated that this approach allows the state and its subjects to obtain the necessary information at the macro- and meso-levels to adjust and plan the parameters of the reproduction process of young specialists as a specific category of the labor force and serves as an instrument for managing the interaction of the subjects of the regional markets for vocational education and labor services.

Thus, it is shown that effective training of young specialists is implemented to a greater extent in the regions with a favorable demographic structure of the employed population, whose potential is used more rationally in terms of minimizing the costs of unemployment, on the one hand, and the use of incentives for productive labor, aimed at advancing growth of labour productivity over the wage growth with further improvement in the implementation of its reproductive and stimulating functions, on the other hand.

In conclusion, the article points out that effective training of labor resources is relevant not only for industry but also for the region in particular, as the economic space of the Russian Federation as a whole is characterized by considerable differentiation in the socio-economic development of the regions.

Key words: *methodological approach, potential assessment, professional education, full employment, market services, reproduction, young professionals, primary labor resource, effective training, continuing education.*

References

1. Tayurskiy A. I., Lobanova E. E., Tayurskaya M. V. Metodologiya otsenki vzaimodeystviya rynkov uslug nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya i truda v kontekste formirovaniya i ispol'zovaniya professional'nykh kachestv molodykh spetsialistov [The methodology of evaluation of the interaction of markets in services, continuous professional education and labour in the context of the formation and use of the professional qualities of young specialists]. *Sovremennyye problemy teorii i praktiki nepreryvnogo obrazovaniya: innovatsionnyy podkhod* [Modern problems of the theory and practice of continuous education: an innovative approach]. Krasnoyarsk, 2013. Pp. 114–132 (in Russian).
2. Tayurskiy A. I. Problemy formirovaniya kadrovogo obespecheniya vedushchikh otrasley [Problems of formation of personnel for leading industries]. *Razvitiye obrazovatel'nogo potentsiala v usloviyakh reformirovaniya* [The development of educational potential in terms of reforming]. Krasnoyarsk, TOROS Publ., 2012. Pp. 65–78 (in Russian).
3. Podverbnyykh O. E., Semenkin E. S., Kuznetsov A. A., Samokhvalova S. M. Stimulirovaniye innovatsionnoy deyatel'nosti vysokotekhnologichnykh predpriyatiy [Stimulation of innovative activities of high-tech enterprises]. *Vestnik SibGAU im. akademika M. F. Reshetneva – Vestnik SibSAU*, 2014, no. 5, pp. 280–287 (in Russian).
4. Tayurskiy A. I., Lobanova E. E., Tayurskaya M. V. Vosproizvodstvo pervichnogo resursa truda v Rossii: metodologicheskiye podkhody k integratsii ego sub'yektov [The reproduction of the primary labor resource in Russia: methodological approaches to the integration of its entities]. *Teoretiko-metodologicheskiye osnovaniya gotovnosti vypusnikov universitetskogo kompleksa k innovatsionnoy deyatel'nosti* [Theoretical and methodological foundations of readiness of graduates of the University complex for innovative activity]. Krasnoyarsk, TOROS Publ., 2014. Pp. 20–34 (in Russian).
5. Aronov A. M., Belova E. N., Tayurskiy A. I. *Innovatsionnyy menedzhment v visshey shkole* [Innovative management in higher educational institution]. Krasnoyarsk, Institute for Advanced Studies KSPU named after V. P. Astafiev Publ., 2013. 172 p. (in Russian).
6. Chistyakova S. N., Rodichev N. F. Podgotovka obuchayushchikhsya k budushchey professional'noy kar'yere v sovremennykh usloviyakh [Preparing students for future careers in modern conditions]. *Aktual'nyye problemy professional'nogo i vysshego obrazovaniya* [Actual problems of vocational and higher education]. Moscow, Ekon-Inform Publ., 2016. Pp. 228–238 (in Russian).
7. Tayurskiy A. I. Kontseptual'nyye osnovy formirovaniya systemy kadrovogo obespecheniya innovatsionnogo proizvodstva [Conceptual bases of forming the regular staff system of the innovative production]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta – TSPU Bulletin*, 2011, vol. 12 (114), pp. 101–103 (in Russian).
8. Aronov A. M. Idealy professionalizma v epokhu perekhoda [The ideals of professionalism in the era of transition]. *Molodyye professioanalny Sibiri: sbornik analiticheskikh, informatsionnykh materialov po itogam polufinala natsional'nogo chempionata "Molodyye professioanalny" (WorldSkills)*

Russia) v Sibirskom federal'nom okruge – 2016 [Young professionals of Siberia: Collection of analytical, informational materials on the results of the semifinal of the national championship "Young professionals" (WorldSkills Russia) in the Siberian Federal District – 2016.]. Krasnoyarsk, Amal'gama Publ., 2016. Pp. 43–53 (in Russian).

9. Bezdenezhnykh T. I. *Zanyatost', rynek truda i konkurentosposobnost' rabochey sily: kontseptsiya, formy i metody upravleniya na regional'nom urovne*. Dis. dokt. ekonom. nauk [Employment, labour market and competitiveness of the labour force: concept, forms and management methods at the regional level. Diss. dr. econ. sci.]. Saint Petersburg, 2005. 305 p. (in Russian).
10. Tayurskiy A. I., Lobanova E. E., Tayurskaya M. V. *Evolutsiya teoreticheskikh osnov razvitiya integratsii sub'yektov rynka uslug professional'nogo obrazovaniya i truda* [Evolution of theoretical bases of integration development of subjects of education market and labour market]. *Kazanskiy pedagogicheskiy zhurnal – Kazan Pedagogical Journal*, 2014, no. 3, pp. 21–33 (in Russian).

Tayurskiy A. I., Siberian Federal University (pr. Kazarmennyy, 8, Krasnoyarsk, Russian Federation, 660021).
E-mail: naukaobr@mail.ru

Lobanova E. E., Siberian State University of Science and Technologies (pr. imeni Gazety "Krasnoyarskiy rabochiy", 31, Krasnoyarsk, Russian Federation, 660037). E-mail: naukaobr@mail.ru.

Tayurskaya M. V., Siberian Federal University (pr. Svobodnyy, 79, Krasnoyarsk, Russian Federation, 660041).
E-mail: naukaobr@mail.ru

Podverbnykh O. E., Siberian State University of Science and Technologies (pr. imeni Gazety "Krasnoyarskiy rabochiy", 31, Krasnoyarsk, Russian Federation, 660037). E-mail: podverbnih@sibsau.ru

Prigozhikh V. A., Siberian Federal University (pr. Svobodnyy, 79, Krasnoyarsk, Russian Federation, 660041).
E-mail: wp100@mail.ru

Vcherashniy P. M., Siberian Federal University (pr. Svobodnyy, 79, Krasnoyarsk, Russian Federation, 660041).
E-mail: naukaobr@mail.ru