

Незважаючи на успішність багатьох проектів, треба зауважити, що такі проекти не мають системного характеру і доступні лише для найбільших корпорацій.

Перешкодами для ефективної реалізації реформи можуть стати: – позиція міністерства освіти і науки та деяких державних ВНЗ, а саме зацікавлення в підвищенні якості освіти та забезпечення взаємозв'язку з ринком праці за одночасного небажання здійснювати/підтримувати глибокі структурні, зокрема інституційні, зміни, які зменшують їхні повноваження чи фінансування; – низька пріоритетність проблеми конкурентоспроможності освіти в діяльності студентів і роботодавців та слабка згуртованість цих груп; – відсутність механізму взаємодії зацікавлених сторін.

Об'єднання роботодавців характеризуються розрізненістю та слабкою згуртованістю у формулюванні своїх інтересів щодо реформування системи «вища освіта – ринок праці». Загалом в Україні налічується близько 20 галузевих організацій роботодавців (серед яких приблизно 17–18 активні), зокрема Конфедерація роботодавців України, Всеукраїнська асоціація роботодавців, Український союз промисловців і підприємців. Проте діяльність у сфері освіти не є пріоритетною для переважної більшості об'єднань. Утім, недавно відбулося відчутне поживлення активності роботодавців, пов'язане з процесом розроблення та подальшого впровадження Національної рамки кваліфікацій.

Таким чином, формування та реалізація партнерства і співпраці у системі «гірничя вища освіта – ринок праці» сприятиме інтеграції освіти та науки, залученню роботодавців до підготовки конкурентоздатних фахівців з професійними та особистими компетенціями, що відповідають вимогам ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Суліма Є. Партнерство і співпраця – нагальне веління часу / Є. Суліма // Вища освіта. – 2012. – № 4. – С. 5–8.
2. Ендовицкий Д. А. Компетенции и востребованность выпускников: кто нужен работодателю? / Д. А. Ендовицкий // Высшее образование в России. – 2011. – № 6. – С. 3–9.
3. Моїсеєнко Л. Підготовка кадрів для вугільної промисловості в умовах реформування освіти України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ea.donntu.edu.ua:8080>
4. Освітня реформа: зв'язок освіти та ринку праці. – К.: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2011. – 24 с.

К. соц. н. Митягина Е. В.

*Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского,
Российская Федерация;*

*Вятский государственный гуманитарный университет, г. Киров (Вятка),
Российская Федерация*

К ВОПРОСУ ОБ УРОВНЕ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКИХ РАБОЧИХ

Данные переписей населения РФ свидетельствуют об устойчивом повышательном тренде уровня образования жителей РФ. Весьма внушительными выглядят успехи высшего образования, доля обладателей которого со времен переписи

1989 г. повысилась на 12 пунктов (11,3% в 1989 г.; 23,4% в 2010 г.). Не отстает от него и среднее профессиональное образование, контингент обладателей которого превзошел в 2010 г. 30-процентную отметку. С другой стороны можно говорить о полном «вымывании» из российской экономики работников, не пошедших дальше неполной средней школы [1]. Наряду с общепризнанными положительными тенденциями этого процесса, подобные высокие темпы роста весьма неожиданно обнаруживать в экономике, абсолютно лишенной устойчивости, подверженной постоянным «маятниковым» колебаниям, не готовой предоставить достаточного количества рабочих мест, требующих высокого уровня квалификации.

Особенно четко «избыточность» образования прослеживается в среде рабочих. Однако, последствия этого процесса не всегда положительные. Во-первых, получившая высшее образование молодежь, предпочитает не избирать профессию рабочего в качестве вероятностной жизненной карьеры. Во-вторых, неослабевающий спрос на высшее образование откладывает время полноценного выхода на рынок труда, что в условиях сужения временных рамок найма на работу имеет негативные последствия для индивида, производства и государства в целом. В-третьих, происходит разрыв между уровнем образования человека и предложением на рынке труда, несоответствием образования и квалификации рабочего выполняемой работе и ростом масштабов работы не по специальности.

Для РФ одним из наиболее используемых источников эмпирических данных, позволяющих строить долгосрочные прогнозы на регулярной основе, являются данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ» (далее – RLMS-HSE) [2]. Мониторинг ведется с 1992 г. и представляет собой серию ежегодных лонгитюдных обследований населения РФ. В 2012 г., по результатам RLMS-HSE, незаконченное среднее образование имеют всего чуть более 5% рабочих, преимущественно старших возрастных групп. Основная доля рабочих имеет среднее образование (51,5%), каждый четвертый рабочий имеет среднее специальное образование (23,1%), каждый десятый незаконченное среднее образование в совокупности с чем-то еще, в первую очередь с начальным профессиональным образованием (11,5%). Около 7,5% рабочих имеют высшее образование. Обладателями более высокого уровня образования является молодежь. Можно предположить, что процент обладателей вузовских дипломов среди рабочих продолжит увеличиваться, и пока что не наблюдается каких-либо видимых признаков затухания темпов этого процесса.

Проблемной зоной взаимодействия образования и производства является несоответствие специальности по диплому занимаемой должности и выполняемой работе. Будучи в 2012 г. на стажировке в Университете Дуйсбург–Эссен (Германия) слушатели (в числе которых был и автор тезисов) несколько раз спрашивали лекторов о том, много ли выпускников их учебных заведений работают по специальности. Каждый раз мы сталкивались с полным недоумением взглядом и ответом в русле: «А зачем мы их тогда учим?». В РФ картина выглядит совершенно иначе. Выпускники учебных заведений хотели бы работать по полученной ими специальности, но не имеют для этого возможности.

Изучение вопросов соотношения квалифицированного и неквалифицированного труда, масштабов работы не по специальности, становится крайне важным. Российская экономика не может предложить достаточного количества рабочих мест для постоянно увеличивающегося контингента людей, имеющих высший уровень образования. Поэтому рабочие с высоким уровнем квалификации вынуждены либо мигрировать в поисках более выгодных позиций для трудоустройства, либо работать на низкоквалифицированных должностях и в профессиях. А так как миграция рабочих, даже в пределах регионов РФ, является затруднительной, остается второй регрессивный путь развития ситуации, связанный с нестыковкой структуры предложения рабочей силы со структурой спроса на труд. Это ведет к усложнению экономической ситуации, безразличию по отношению к работе, психологическим проблемам значительной части населения страны, утрате ценности труда и к еще большей внутренней разобщенности в группе рабочих.

Работодатели все чаще заявляют о катастрофической нехватке представителей молодого поколения на предприятиях промышленности, строительства, транспорта, лесного, сельского хозяйства и других потенциальных сферах преобладания рабочих специальностей. При современном «немодернизированном» состоянии производства можно говорить, что квалифицированная молодежь «скорее не нужна, нежели нужна» российской экономике. По результатам исследований, проводимых кафедрой общей социологии и социальной работы Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского, наиболее представленной группой рабочих являются люди в возрасте от 46 до 55 лет, наименее – от 26 до 35 лет.

Интересными с точки зрения дальнейшего изучения в рамках заявленной темы становятся вопросы соответствия уровня образования рабочих занимаемой должности, уровню квалификации, разрядности в среде различных возрастных групп.

Список использованных источников:

1. Итоги Всероссийской переписи населения – 2010 г. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
2. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом – Высшей школой экономики и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/rlms>; <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>

Моїсєєв А. С., Никитюк Є. І.

ДВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна

КОН'ЮНКТУРА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Головним механізмом забезпечення інноваційного розвитку економіки і суспільства є збільшення взаємодії між освітою, наукою, бізнесом і владою на основі їх взаємної зацікавленості у співпраці. Зокрема, вища освіта повинна не тільки забезпечувати відтворення висококваліфікованих професійних кадрів, а й відігравати