

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ФАКУЛЬТЕТ ИНФОРМАТИКИ И ЭКОНОМИКИ

Кафедра экономики

Выпускная квалификационная работа

**РЫНОК ТРУДА ПЕРМСКОГО КРАЯ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ
ОБРАЗОВАНИЯ**

Работу выполнила:
студентка 1242 группы
направление подготовки
44.03.01 Педагогическое
образование, профиль
«Экономика»
Попкова Любовь Владимировна

(подпись)

«Допущена к защите в ГЭК»
Зав. кафедрой

(подпись)

«_____» _____ 2017 г.

Руководитель:
старший преподаватель

Иванова Ольга Георгиевна

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. Рынок труда и его состояние на современном этапе.....	6
1.1 Сущность понятия рынок труда.....	6
1.2 Механизм формирования молодежного рынка труда.....	15
1.3 Особенности развития рынка труда Пермского края.....	24
ГЛАВА 2. Анализ рынка труда Пермского края.....	30
2.1 Характеристика рынка труда Пермского края.....	30
2.2 Спрос и предложение на профессиональных рынках труда.....	35
2.3 Анализ анкетирования выпускников лицея и студентов ПГГПУ..	44
2.4 Обработка результатов анкеты студентов.....	52
ГЛАВА 3. Разработка рекомендаций для системы образования....	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	65
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК (СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ).....	68
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	73

ВВЕДЕНИЕ

Данная работа посвящена исследованию рынка труда в Пермском крае.

Актуальность темы определена тем, что рынок труда играет очень важную роль в современной экономике. Как крайне сложный распределительный механизм, он обеспечивает соединение работников с рабочими местами. Тем самым оказывает влияние и на производительность, и на темпы роста, и на многие другие параметры экономики. В современном мире очень важно сформировать партнерские отношения между образованием и миром труда, которые будут обеспечивать слияние всех секторов образования, промышленности и экономики, направленные на развитие общих компетенций, этики труда, технических и предпринимательских умений и формирующие человеческие ценности и нормы, необходимые человеку, для того чтобы стать ответственным гражданином общества.

Теоретическая значимость исследования состоит в систематизации автором работы теоретического материала по исследуемой теме, анализе современного состояния рынка труда, существующих способов по содействию занятости студентов, изучение государственных программ развития образования.

Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что в результате исследования автором было разработаны задачи системы образования на основании современного состояния рынка труда, учитывая особенности рынка труда Пермского края.

Так же рекомендации и положения, сформулированные в исследовании, могут быть использованы сотрудниками министерства образования и педагогами.

Объектом исследования является рынок труда Пермского края.

Предмет исследования - состояние и особенности развития рынка труда Пермского края.

Цель работы – анализ рынка труда Пермского края и разработка рекомендаций для министерства образования Пермского края.

Задачи:

- 1) изучить теоретические и практические аспекты особенностей рынка труда в Пермском крае;
- 2) изучить систему образования Пермского края и программы развития;
- 3) рассмотреть особенности трудоустройства выпускников и анализ молодежного рынка труда;
- 4) провести опрос среди старшеклассников;
- 5) провести опрос среди студентов;
- 6) разработать рекомендации для министерства образования.

Теоретическая и методологическая основа. В написании работы использовались статистические материалы агентства по занятости населения Пермского края и службы государственной статистики Пермского края и Российской Федерации, журнальные и газетные статьи за последние 5 лет и электронные ресурсы. Для решения поставленных в работе задач были использованы диалектический и общенаучные методы исследования: комплексного анализа и синтеза, обобщения, метод анкетирования.

Структура работы включает в себя введение, три главы, заключение, библиографический список и приложения. Во введении указаны актуальность исследования, теоретическая и практическая значимость, объект и предмет исследования, цель, задачи, теоретическая и методологическая основа, используемая литература, приложения.

Первая глава называется «Рынок труда и его состояние на современном этапе», она состоит из трех параграфов, в которых описана теоретическая часть исследования рынка труда.

Вторая глава называется «Состояние рынка труда Пермского края и анализ осведомленности выпускников о ситуации на рынке труда». В неё

включены четыре параграфа, в которых описано современное состояние рынка труда Пермского края и представлены результаты опросов.

Третья глава называется «Разработка рекомендаций для системы образования Пермского края». Практическая часть исследования. В этой главе представлена разработка рекомендаций системе образования.

Заключение содержит выводы по всей работе.

В список литературы внесены все законы и законодательные акты, книги, журнальные и газетные статьи, статистические материалы и электронные ресурсы, использованные при написании данной работы.

В приложения вынесены тексты анкет.

1 ГЛАВА. Рынок труда и его состояние на современном этапе

1.1 Сущность понятия рынок труда

Во все времена труд был и остается одним из основных факторов производства, под которым понимается целесообразная деятельность человека по созданию материальных и духовных благ, источник роста личного и общественного богатства. Труд является первым, основным и естественным условием человеческой жизни. Он рассматривается как необходимость и потребность человека в поиске средств для его дальнейшего существования. Однако, со временем, отношение к труду изменилось, и теперь это уже не первая необходимость, а способ самореализации человека, его утверждения в системе общественных отношений.

В разные исторические периоды жизни человечества велись споры о сущности труда. Адам Смит и Давид Риккардо считали, что человека может побудить к работе только материальная сторона труда, но Карл Маркс и Фридрих Энгельс доказали, что труд также носит общественный характер, что в процессе труда люди вступают во взаимодействие и втягиваются в производственные отношения[8].

Подчеркивая всеобъемлющее значение труда в жизни общества, Ф. Энгельс указывал: «Труд – источник всякого богатства... Он – первое основное условие всей человеческой жизни, и при этом в такой степени, что мы в известном смысле должны сказать: труд создал самого человека» [9].

Как справедливо говорил К. Маркс, труд – «независимое от всяких общественных форм условие существования людей, вечная естественная необходимость: без него не был бы возможен обмен веществ между человеком и природой, т. е. не была бы возможна сама человеческая жизнь» [9].

Таким образом, по мнению ученых, труд сделал человека, он стал неотъемлемой частью развития человеческого социума и источником его благосостояния. Необходимо эффективно использовать свои трудовые

ресурсы для достижения желаемого результата. Человек, работающий с полной отдачей своих сил, не только производит больше продукции, но и приумножает свой опыт, вовлекает в сферу своей трудовой активности новых людей.

Трактуя понятие «рынок труда», многие авторы (В.И. Видяпин, А. И. Добрынин, Л. С. Тарасевич) определяют его как систему рыночных отношений, общественных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование рабочей силы. В завершении рассмотрения широкого круга теоретических интерпретаций к определению рынка труда хотелось бы еще отметить подход к определению сущности понятия рынок труда как область рыночных отношений [10].

Другими словами, рынок труда – это механизм, или институт, сводящий вместе покупателей (работодателей) и продавцов (работников) труда.

Особенность рынка труда и его механизма: объектом купли-продажи является право на использование рабочей силы, знаний, квалификации способностей к трудовому процессу [11].

Деятельность человека, проявляется в труде, она служит базой для воспроизводства и обеспечения возрастающих потребностей общества. Человек с его особенностями, интересами, мотивациями поведения определяет динамичность, интенсивность социально-экономического развития или напротив - неустойчивость такого развития. Трудовые отношения занимают одно из центральных мест в системе жизнедеятельности общества.

Сам термин «трудовые отношения» имеет множество трактовок. В соответствии с Трудовым кодексом РФ трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой

работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором[1]. Другими словами, это отношения, существующие между работником и рабочим местом в процессе трудовой деятельности, подкрепленные трудовым договором. Трудовые отношения возникают независимо от воли и сознания людей, то есть они существуют постоянно вне зависимости от развития любых факторов деятельности.

Трудовые отношения – это отношения, возникшие на договоренности между работодателем и работником о выполнении работником определенной деятельности за оплату. Работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан обеспечить в соответствии с законодательством необходимые условия труда.

С точки зрения экономики – это коллективные взаимоотношения между нанимателями, работниками, владельцами производства [28]. А с точки зрения экономической социологии – это межчеловеческие отношения на рабочем месте.

Анализируя множество определений трудовых отношений, можно сделать вывод, что это комплекс взаимоотношений между работниками и работодателями по поводу условий найма, гарантий и трудовых прав, результативности организации производственного процесса, принятия решений, связанных с управлением, распределением заработанного дохода между факторами производства.

Трудовые отношения одновременно являются и социальными, и экономическими, и политическими, и культурными. Так как в них наблюдается и сотрудничество, и конфликты между сотрудниками, отношения на рынке труда, которые регулируют условия и оплату труда, и отношения, которые связаны нормами поведения. Здесь так же отношения

власти между производством на различных иерархических уровнях. Поэтому часто применяется термин «социально-трудовые отношения», который имеет две грани:

Первая – это те трудовые отношения, которые функционируют на субъективном и объективном уровне.

Вторая – социально-трудовые правоотношения, которые отображают проекцию фактических трудовых отношений на законодательный, нормотворческий и институциональный уровень. Здесь в действие вступают ограничительные моменты, которые связаны интересами и целями институтов, вступающих в данные отношения [29].

Социально-трудовые отношения – это комплекс отношений между наемными работниками и работодателями в условиях рыночной экономики, нацеленных на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом [12].

Социально-трудовые отношения представляют собой совокупность регулирующих правил и взаимосвязей между действующими лицами по поводу отношений занятости, по поводу выполнения трудовых функций [13].

Таким образом, работник и работодатель являются сторонами трудовых отношений. Работник сам принимает решение о вступлении в трудовые и социально-трудовые отношения с определенным работодателем, ссылаясь на то какие условия будут ему предложены и, смотря, насколько они будут его удовлетворять.

Для того чтобы создавались трудовые отношения, создается рынок труда, который регулирует спрос и предложения на рабочую силу.

Рабочая сила (или экономически активное население) – это часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

Рынок труда объективно берёт на себя функции главного регулятора подготовки, распределения и рационального использования рабочей силы, создает конкуренцию за рабочие места, способствует повышению

квалификации персонала организаций, повышает трудовую мобильность рабочей силы.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы четкие нормы и правила, которые бы регулировали отношения между субъектами рынка труда, определяли их права, обязанности и гарантии. Такие нормы предусмотрены во Всеобщей декларации прав человека, Конституции Российской Федерации, конвенциях Международной организации труда, Трудовом кодексе Российской Федерации, Законе «О занятости населения в Российской Федерации», других законах и конкретизируются в указах Президента РФ, решениях правительства, генеральных, региональных, отраслевых тарифных соглашениях, коллективных договорах, программах содействия занятости населения и др.

Внедрение рыночных отношений в сферу труда в России началось с принятия в 1991 г. Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Впервые в практическую деятельность государственных органов управления трудом введены понятия безработица, рынок труда, неполная занятость.

Рынок труда представляет собой экономическую среду, в рамках которой, в результате конкуренции между экономическими агентами посредством механизма спроса и предложения формируется объем занятости и уровень оплаты труда, происходит создание отношений, взаимодействий. [14].

Рынок труда неразрывно связан с трудоустройством и занятостью населения.

Понятия «трудоустройство» и «занятость» имеют абсолютно разные значения, но очень тесно взаимодействуют друг с другом. Но большинство людей такие понятия не различают и считают их одинаковыми. Термин «трудоустройство» имеет более узкое определение, чем термин «занятость». Трудоустройство — это этап, который предшествует занятости. Занятость обеспечивается за счет трудоустройства граждан.

Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее - заработок)[2]. Иными словами, занятость – это наличие у граждан доходного занятия, приносящего доход и не противоречащего действующему законодательству.

Самая распространенная классификация занятости включает в себя две формы занятости людей - открытую (официальную) и скрытую (неофициальную) занятость.

Открытая – любой вид деятельности человека официально зарегистрирована и осуществляется открыто (ясно).

Скрытая - не позволяет определить реальную профессию, потому что на этот раз, как правило, не регистрируются и трудно рассчитать.

Существует полная и неполная занятость:

Полная занятость — это спрос на рабочую силу в стране (или по регионам) и предложение рабочей силы.

Неполная занятость характеризуется тем, что рабочее время сокращается либо по желанию работника, либо по экономическим причинам, когда длительность рабочего дня сокращается без согласия работников или с их согласия.

Также различают первичную и вторичную занятость. Первичная занятость - занятость по основному месту работы. Если помимо основной работы или учебы еще есть дополнительная занятость, она называется вторичной занятостью.

Занятость – это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работах и личных потребностей в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. С этих позиций занятость выступает основной характеристикой рынка труда.

Трудоустройство – это система организационных, экономических и правовых мероприятий, направленных на обеспечение трудовой занятости населения.

Трудоустройство — это субъективное право граждан, которое имеет всеобщий характер. Оно реализуется посредством обращения правообладателя к органу трудоустройства. В результате возникает правоотношение по трудоустройству между гражданином и центром занятости, а после получения направления такого центра правоотношение возникает между гражданином и предприятием, в которое выдано направление. Решающую роль в России в данной сфере играет государственная служба занятости. Государственная служба занятости занимает ведущее место. Это обусловлено:

1. Важностью выполняемых данными органами функций по отношению к населению и работодателям - обеспечения предложения и спроса на рабочую силу, трудоустройства населения и т.д.;
2. Широкой сетью центров занятости. Их деятельностью практически охвачено население и предприятия всей РФ;
3. Масштабностью выполняемых функций и обслуживаемых контингентов [20].

Следовательно, трудоустройство — это любой процесс устройства людей на работу (также это может быть трудоустройство самостоятельное и трудоустройство через органы центра занятости населения и т.д.). Это деятельность органов занятости по оказанию помощи в поиске подходящей работы для гражданина и устройстве на нее (при этом органы центра занятости населения оказывают такие услуги как профессиональная подготовка, переподготовка кадров и т.д.).

Сам процесс трудоустройства помогает населению реализовать свои права на труд, и право на устройство на работу, помогает работодателям найти требуемую рабочую силу, а также (если трудоустройство происходит через центр занятости населения) сокращает время поиска работы.

Итак, «занятость» и «трудоустройство» непосредственно взаимодействуют в сфере рынка труда. Трудоустройство-ступень к определению занятости населения. Важно отметить, что занятость — это понятие, которое измеряется в количественном соотношении, а трудоустройство — это право человека, которое может исполняться гражданином, а может не выполняться, на усмотрение самого человека.

Таким образом, на рынке происходит процесс согласования и подписания договора купли-продажи человеческого труда на взаимовыгодных условиях. Хорошо отлаженный механизм способствует максимально полезному использованию трудового потенциала людей. Рынок труда, следовательно, выполняет функцию регулирования.

Стоит отметить, что современный рынок труда и его особенности в каждом государстве, в каждом регионе и даже в каждом населенном пункте разнятся. Но главными отличительными чертами всех рынков является то, что предметом купли-продажи является труд. То, что продавца и товар невозможно отделить друг от друга, а также то, что сам товар не представляется возможным хранить, когда в нем нет необходимости. Спецификой всех данных рынков является невозможность установления. Рассмотрев в данном параграфе содержание понятия - рынок труда, можно сказать, что он является основой рыночной экономики, значит, он способен диктовать свои законы.

1.2. Механизм формирования молодежного рынка труда

Молодежь – особая группа трудовых ресурсов, которая обладает высокой социальной и трудовой мобильностью и способностью к постоянной смене трудовых функций. Молодые люди готовы к инновациям, характеризуются излишней эмоциональностью, неустойчивостью поведения, отсутствием производственного стажа и опыта работы, наличием низкого профессионального статуса. Хотя молодежь является перспективной рабочей силой, она не выдерживает конкуренции с более подготовленными категориями населения.

Молодежь составляет 30% населения планеты, и именно она займет со временем ведущие позиции как в экономике политике, так и в социальной, духовной сферах общества. Понятие "молодежь" в широком смысле слова определяется как совокупность групповых общностей, образующихся на основе возрастных признаков и связанных с ними видов деятельности. В более узком значении молодежь — это социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, их специфических интересов и ценностей.

Рынок труда молодежи является особым социально-демографическим сегментом российской экономики, подчиняющимся собственным закономерностям, которые необходимо учитывать в политике занятости[15].

Рынок труда необходим молодым людям, которые нуждаются в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и средних специальных общеобразовательных учебных заведений. Рынок труда пополняется и за счет демобилизованных воинов срочной службы. Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам.

Из-за перенасыщенности рынка труда более конкурентоспособной категорией населения является молодежь, она характеризуется достаточно

выраженной группой риска. В то же время, в отличие от других социально уязвимых групп (инвалидов, женщин), молодежь является наиболее перспективной категорией рабочей силы[3]. Еще полностью не сформировавшись как субъект трудовой деятельности, она наиболее восприимчива ко всем изменениям, имеет способность к постоянной смене трудовых функций, огромные возможности профессионального роста, наиболее продолжительный период предстоящей трудовой деятельности.

Молодежь как субъект рынка труда кроме возрастных особенностей имеет и другие специфические для этой группы населения характеристики. У ученых, занимающихся молодежной проблематикой, пока не установилось единого подхода к молодежи как социально-экономической категории. Однако анализ накопленного материала позволяет выявить наиболее важные черты молодежи.

Л.Н. Захарова выделяет молодежь как «наиболее динамичную социальную группу» и сравнивает ее с «барометром социальной погоды в обществе» [16]. Ю.С. Колесникова и А.В. Камашева в молодежи видят группу людей с высокой степенью адаптации, которая отмечается активностью и является наиболее изобретательной в стремлении найти себя в новых условиях[30]. Шерер И.Н. считает, что молодежь в обществе выступает в двух основных формах: как элемент естественного воспроизводства и как социальная сила, которая способна обеспечить сложный процесс прогрессивного развития общества[17].

Из рассмотренного следует, что молодежь как специфическая социально-демографическая группа общества определяется по возрастным категориям, по месту, которое она занимает в социальной структуре общества, и по особенностям социального становления и развития. Это в совокупности отличает молодежь от других возрастных социальных групп общества, и предоставляет им возможность объективно занять своеобразное место и быть задействованной во всех сферах и видах жизнедеятельности.

Участвовать в трудовых отношениях молодые люди начинают с 14 лет и считаются молодежью до 30 лет, они варьируются в зависимости от возраста, пола, уровня образования, отношения. В этой социальной группе можно выделить, по крайней мере, три подгруппы, каждая из которых имеет свои специфические особенности.

Молодые люди в возрасте 14-18 лет, представлены в основном студентами и учениками средней школы. В течение этого периода, они удовлетворяют основные жизненные ценности и нормы поведения в обществе и стремятся адаптироваться к существующим условиям. Одной из задач этого периода является выбор будущей профессии. Почти 80% молодых людей заработали свои первые деньги до 18 лет. Казалось бы, что это должно привести к положительным результатам, так как у подростков формируется установка к работе, независимости, инициативе. Тем не менее, это не так: в начале трудовой деятельности у подростков нет надлежащего образования, которое изначально подразумевает низкий уровень квалификации.

Вторая категория молодых людей, 18-24 лет, они находятся на стадии завершения или уже прошли профессиональную подготовку, а военнообязанные отслужили в армии. Эта группа является весьма уязвимой на рынке труда, так как она не имеет надлежащего профессионального и социального опыта, и, как следствие, менее конкурентоспособная. Занятости мешают уровень и качество образования, и отсутствие спроса на выпускников на рынке труда. В настоящее время более половины выпускников не могут найти работу в своей области, что негативно сказывается на профессиональном становлении личности и саморазвитие.

В возрасте 25-30 лет, молодые люди, как правило, уже определили свою профессиональную стратегию и имеют некоторый опыт. В этот период жизни у большинства из них уже есть семьи, и они предъявляют высокие требования к предлагаемой (будущей) работы. Отсутствие у этой категории людей работы воспринимается более болезненным, что приводит к

серьезным социальным и психологическим последствиям (распад семьи, брошенных детей, уход в криминальной среде, введение к алкоголю) [18].

Молодежь можно структурировать в зависимости от сферы деятельности. Структуру молодежи с точки зрения экономической активности и занятости можно представить двумя группами – экономически активной и экономически неактивной молодежью, которая, в свою очередь, также содержит отдельные группы. Экономически активная молодежь включает занятых в формальной экономике, безработных и занятых в теневой экономике. В современных условиях в нашей стране вся занятая молодежь также может быть разделена на две группы: занятых в формальной экономике и занятых в теневой экономике, что является довольно распространенным явлением[30].

Рассматривая структуру молодежи по видам деятельности, следует акцентировать внимание на определенных ее особенностях. Во-первых, эта категория людей осуществляет выбор профессии и сферы реализации своих способностей, интеграцию в общество и завершает социализацию и становление. Во-вторых, огромная часть данной категории населения не принимает участия в трудовой деятельности, а учится в системе образования (учащиеся средних школ, колледжей и техникумов, студенты высших учебных заведений). Последние исследования показывают, что школьная молодежь недостаточно ориентируется в мире профессий, не знакома с требованиями современного рынка труда и актуальными для своего региона видами деятельности. В-третьих, служба в Вооруженных Силах страны практически полностью обеспечивается представителями этой социальной группы населения. В-четвертых, на эту социальную группу практически полностью возложены функции воспроизводства населения.

Таким образом, каждый представитель данной социальной группы сочетает одновременно несколько видов деятельности – обучение, создание семьи, воспитание детей, социально-политическая работа. Большая часть данной категории граждан, которые не входят в состав экономически

активного населения, реализует очень важные функции для общества. Поэтому среди молодежи доля экономически неактивного населения значительно больше, по сравнению с другими возрастными группами. Это обусловлено теми функциями, которые выполняет молодежь [17].

Однако, наряду с социально-общественными особенностями и функциями молодежи как субъекта рынка труда, огромное значение на исследуемом рынке имеет и образование молодежи. Вообще, в последнее время все большее количество молодых людей считает получение полноценного образования необходимым условием достижения желаемого социального статуса и высокого материального уровня, определенной гарантией от безработицы. Профессиональное обучение становится важнейшим элементом инфраструктуры рынка труда, которая поддерживает качественно сбалансированный спрос и предложение труда, что во многом определяет эффективность мер по реализации молодежной политики занятости.

По этой причине молодежный сегмент рынка труда тесно связан с рынком образовательных услуг. Рынок труда молодежи является институтом социализации, потенциалом и источником приобретения и накопления профессионального опыта, носителем новых идей и новейших знаний. Он охватывает все сферы общественной жизни, внося новые качественные изменения в систему трудовых и общественных отношений. Ученые отмечают, что без создания эффективного механизма взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда невозможно решить проблему обеспечения занятости молодежи и предоставления ей первого рабочего места[19].

Теперь перейдем к особенностям самого молодежного рынка труда, также это можно рассматривать как проблемы. Очевидно, что молодежный рынок труда имеет свою специфику.

Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивой ориентацией молодежи, ее

социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодежи, связанных с коренным изменением социокультурных и политических условий развития личности, что влечет за собой возрастающие трудности в самоопределении молодых людей, в том числе и в профессиональном плане.

Во-вторых, для молодежного рынка труда характерна низкая по сравнению с другими возрастными группами конкурентоспособность. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Работодатели ищут квалифицированных специалистов, и к тому же уже с опытом работы. Не многие компании согласны взять молодого специалиста на работу с его дальнейшим обучением, и такая тенденция все более прогрессирует.

В-третьих, молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится.

В-четвертых, молодежный рынок труда характеризуется большой варианностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования. Для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу.

В-пятых, на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью. Традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины, составляют значительную долю. При этом работодатели при приеме на работу отдают явное предпочтение мужчинам[31].

В-шестых, молодые люди не используют все существующие возможности для поиска работы. Это еще одна причина проблем на рынке труда. Она связана с нежеланием выпускника попадать в некомфортные и стрессовые ситуации рынка труда.

Основной целью государственной молодежной политики на рынке труда является создание необходимых условий для эффективной самореализации и социализации молодежи.

Для поддержки трудоустройства молодежи в условиях рынка труда государством составляются различные программы социальной адаптации. Такие программы разрабатываются и утверждаются следующими структурами: служба занятости населения, отдел по делам молодежи, биржа труда и прочие. Также в ВУЗах проводится профориентационная работа со студентами.

Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года включает в себя раздел «Молодежная политика», где поставлена задача вовлечения молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях саморазвития. Предполагается, что решение данной задачи будет достигаться за счёт развития эффективных моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, которая включает в себя деятельность трудовых объединений, студенческих отрядов, развития молодежных бирж труда и других форм занятости молодежи[32].

Та ситуация, которая складывается на молодежном российском рынке труда в последние годы, является довольно напряженной: растут масштабы безработицы среди молодежи, увеличивается её продолжительность. Увеличиваются масштабы текучести рабочей силы, что связано с нестабильной занятостью молодежи. Лица, не имеющие профессионального образования, т.е. студенты, а также выпускники вузов, которые впервые выходят на рынок труда, утратили гарантию трудоустройства и остались социально не защищенными на рынке труда. Службы занятости могут

обеспечить рабочими местами лишь небольшой процент обращающейся к ним молодежи. Это связано как с высокой напряженностью на рынке труда, так и с тем, что требования, предъявляемые к потенциальным работникам достаточно высоки, и чаще всего предполагают наличие опыта работы. Однако и те предложения, которые выдвигают службы занятости, в 1/3 случаев безработная молодежь не принимает, причиной тому, чаще всего, является низкая заработная плата.

Конечно, у молодых специалистов есть ряд преимуществ: они обладают большим потенциалом и стремлением к развитию и росту; склонны к новшествам и переменам, к которым опытный специалист не всегда готов; у них возникают новые идеи и проекты, которые они готовы реализовать; готовы браться за не престижную и физически тяжелую работу, которая опытным специалистам уже неинтересна, и получать за это невысокие гонорары; и, кроме того, готовы работать в любых условиях в режиме ненормированного рабочего дня.

Однако у трудоспособной молодежи есть и такие качества, которые для работодателей служат недостатками. Статистика показывает, что выпускники не всегда объективно оценивают свои силы, переоценивают свои знания и умения и проявляют легкомысленное отношение к работе. Ещё не работавшие нигде выпускники и студенты, имеют слабое представление о содержании и методах работы, а также о стандартных формах поведения на работе – они требуют к себе большого внимания и постоянной оценки их работы[21].

Таким образом, обобщая вышеизложенное, можно отметить, что молодежь как субъект рынка труда, с одной стороны, является частью общих трудовых ресурсов общества с присущими ей чертами, с другой стороны, она имеет ряд особенностей и определенную специфику, которые надо учитывать.

Молодежь — это будущее России. Поэтому необходимо создавать условия, при которых будет эффективно использоваться система знаний и

трудового потенциала, так как это один из важнейших факторов конкурентоспособности страны.

1.3 Особенности развития рынка труда Пермского края

Формирование человеческих ресурсов и подготовка квалифицированных сотрудников на сегодняшний день играют главную роль в развитии экономики государства и вхождения её в международное финансовое пространство. Рыночная экономика предъявляет условия к качеству рабочей силы, её образовательной, профессиональной и квалификационной степени, увеличению её общественной мобильности, мастерству.

Для рынка труда Пермского края характерны ряд особенностей.

Во-первых, дисбалансы в структуре спроса и предложения рабочей силы. Шустова Н.Н. считает, что установление баланса спроса и предложения рабочей силы считается важной проблемой общегосударственной политической деятельности, и один из ключевых способов решения данной проблемы – это связь концепции профессионального образования с рынком труда[22]. Проблему того, что спрос превышает предложение на рынке труда, одним словом проблему нехватки персонала, необходимо решать в несколько стадий. Например, снизить требования к стажу труда и уровню владения иностранными языками. При этом огромную ролью в таком случае будут играть различные программы мотивации. Например, «белая» зарплата, наличие социального обеспечения и т.п. Так, Пермский центр занятости населения составил список наиболее популярных вакансий, среди которых оказались водители, строители, монтажники, механики, слесари. Более всего востребованы неквалифицированные рабочие разных специальностей. Между тем, эксперты РБК Пермь отмечают, что помимо спроса на специалистов в сфере продаж, востребованными остаются IT-специальности. По словам Натальи Комаровой- директор ООО «Кадровое консалтинговое агентство «КАМА-Центр», спрос на эти вакансии увеличивается, так как в этой отрасли наблюдается рост зарплат. Снижается спрос на вакансии, где возможна замена автоматизированными программами, к таким относится профессия

бухгалтера, отмечает эксперт. При этом, по ее словам, из вузов продолжают выпускать много бухгалтеров и юристов, которые в последствии не могут найти работу [33].

Во-вторых, количество трудоспособного населения уменьшается с каждым годом. По прогнозам экономистов, к 2036 году на одного человека, находящегося в трудоспособном возрасте, будет приходиться 1,13 пенсионеров. Также было отмечено, что в последующие десятилетия динамика численности и возрастного состава населения едва ли будет благоприятной, и это важное ограничение экономической и социальной политики ближайших лет и десятилетий. Нагрузка будет увеличиваться тем быстрее, чем более благоприятными будут собственно демографические показатели, т.е. чем больше будет рождаться детей и чем ниже будет смертность взрослого и пожилого населения[23]. Чтобы решить проблему увеличения демографической нагрузки, планируется постепенно повышать возраст выхода на пенсию. Это позволит решить сразу несколько проблем: во-первых, сократится дефицит бюджета Пенсионного фонда; во-вторых, смягчится проблема дефицита трудовых ресурсов по некоторым группам профессий. Однако существуют и определенные риски: сокращение возможностей для участия молодежи в процессе ротации кадров; сокращение доходов работающих пенсионеров; возрастание риска консервации сложившейся структуры занятости и др.

В-третьих, кадры «стареют», а молодое население находится в группе с низким процентом занятости. Сегодня политика занятости направлена не на развитие трудового потенциала, а на поддержание стабильного уровня, при котором молодое поколение не соответствует требованиям работодателей (образование, опыт работы), а люди пенсионного возраста оказываются не востребованными[24]. В результате перехода квалифицированных работников на лучше оплачиваемую, но не требующую навыков и знаний работу происходит обесценение и растрата человеческого капитала. Этот процесс усугубляется тем, что молодежь все чаще отдает

предпочтение не приобретению образования и приобретению квалифицированных профессий, а примитивным видам занятий, быстро приносящих значительные доходы. Многие выпускники вузов в течение длительного времени лишены возможности трудоустройства по специальности. Этот процесс в большой степени является отражением социально-экономической дестабилизации. Очень важно, что квалифицированный труд обычно может выполнять те задачи, которые выполняет неквалифицированный труд, но обратное не верно. Кроме того, вполне вероятно считать, что сильный технологический прогресс способствует уменьшению квалифицированной рабочей силы, то есть инновационный прогресс усугубляет асимметрию между занятостью неквалифицированных и квалифицированной рабочей силой[24].

В-четвертых, происходит увеличение числа работающих неофициально, растет теневая занятость, что не дает увидеть и проанализировать полную картину занятости, уменьшает объем налогов, поступающих в бюджет. Наиболее типичными формами теневой занятости являются: уличная торговля, услуги населению по строительству, ремонту, пошиву; частные услуги – уборка, приготовление пищи; репетиторство, частные уроки, а также, в значительной степени, брокерство и посредническая деятельность. Все эти виды деятельности, как правило, осуществляются без патента, контракта, не декларируются в налоговых органах.

Пятой особенностью является повышение возраста персонала. Те направления, которые требовали молодых работников до 25 лет, теперь повысили возрастной показатель до 35 лет. И такая тенденция продолжит развиваться. Как сообщал РБК Пермь, средний возраст жителей Пермского края на начало года составляет 38,8 лет, в том числе средний возраст мужчин — 35,9 лет, женщин — 41,3 лет. Как сообщила РБК Пермь директор ООО «Кадровое консалтинговое агентство «КАМА-Центр» Наталья Комарова, ситуация на пермском рынке труда не меняется уже несколько лет —

соискатели и кандидаты находятся в неудовлетворенном состоянии друг от друга. «Для соискателей нет достойной работы, зарплаты, а для работодателей — отвечающих профессиональным компетенциям сотрудников. Это связано, в первую очередь, с выходом на рынок труда поколения Z, родившихся в период с 1991 года по 2010. Сейчас этим людям от 20 до 25 лет. При дефиците спроса предложений и, соответственно, завышенных требованиях к кандидатам, их запросы остаются высокими, а профессиональные компетенции пока еще низкие», — подчеркивает эксперт [33].

К шестой особенности относится модернизация производства, применение новых технологий повышают требования работодателей к образовательному и квалификационному уровню работников. Вместе с тем около 40% безработных граждан, состоящих на учёте в службах занятости населения, не имеют необходимого уровня профессионального образования.

Седьмой особенностью рынка труда является дефицит квалифицированных кадров. Для использования преимуществ геополитического положения региону необходимо наличие трудовых ресурсов надлежащего качества и количества и современных средств производства. Производство высокотехнологичной продукции, например, авиационных и ракетных двигателей, топливной аппаратуры, нефтепромыслового оборудования, аппаратуры цифровых и волоконно-оптических систем передачи информации, нуждается в высококвалифицированных кадрах. Традиционно много вакансий сохраняется в сферах здравоохранения, образования, особенно в сельской местности. Не хватает кадров с высшим и средним образованием для работы в сфере обслуживания для туристического, гостиничного и ресторанного бизнеса. Для реализации целей стратегии социально-экономического развития необходим рост доли квалифицированных работников в экономике страны. Однако система профессионального образования не готова в полном

объеме решить эту проблему, так как требует модернизации и повышения качества образования [25].

Ведущая роль в улучшении ситуации на рынке труда принадлежит государству, так как оно способно различными мерами регулировать занятость в масштабе всей страны и отдельных регионов. Вариантами решения вышеперечисленных проблем может быть: увеличение количества рабочих мест за счет открытия новых предприятий и возобновления деятельности старых; совершенствование законодательства в вопросах регулирования рынка труда; увеличение размера пособия по безработице; обеспечение профессиональной и территориальной мобильности участников рынка труда [34]; повышение качества профессионального образования, предоставление возможности переподготовки специалистов, проведение профессиональных курсов для граждан, стоящих на учете в центрах занятости; эффективная система трудоустройства молодых специалистов[26]. Также государство проводит активную политику в области поддержки и помощи в вопросах занятости, трудоустройства граждан. Так, Постановлением Правительства от 15 апреля 2014 г. была утверждена государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения»[4]. Она включает в себя различные мероприятия, которые должны помочь ускорить решение проблем рынка труда всех регионов России.

Государственное регулирование рынка труда в своей основе направлено на достижение равновесия в социально-экономических условиях уровня занятости, смягчение последствий безработицы, а также соответствие профессиональной структуры с занятыми в ней рабочими местами.

На современном этапе развития рынка труда главной тенденцией является интеграции IT-технологий во все сферы деятельности. Развитие технологий ставит другие задачи перед работниками. Поэтому все больше нужны специалисты, владеющие новейшими технологиями. Логично, что и самыми востребованными по-прежнему остаются профессионалы IT-сферы.

Вследствие исчезновения и слияния профессий, образованных на стыке 2-х, иногда противоположных, появился следующий вектор: увеличение рынка профессий. Сложность представляет тот факт, что запрос на функционал нового сотрудника появляется раньше, чем сформулировано название должности и появляется сама возможность, обучится профессии в ВУЗе, например, менеджер, разбирающийся в системе блокчейн.

Работодатели стремятся автоматизировать рутинные процессы и освободить время сотрудников для более важных и творческих задач. С развитием технологий возможностей для этого становится больше [35].

Министерство труда оценит воздействие цифровизации на рынок труда и разработает план действий на рынке труда на 2019-2023 годы. Цель документа - представить меры, чтобы люди, владеющие "устаревшими" навыками и умениями, не остались без работы, когда на предприятия придут роботы и изменятся технологические процессы.

По мнению проректора Академии труда и социальных отношений Александра Сафонова, план действий на рынке труда должен состоять из нескольких блоков: экономического, образовательного, управление трудовыми ресурсами. Во-первых, должны быть созданы экономические условия для создания качественных рабочих мест, выделены перспективные отрасли экономики, например фармацевтика, машиностроение. Во-вторых, должен быть план насыщения рынка труда высококвалифицированными кадрами - это вопрос обучения. В-третьих, перестроена система работы службы занятости, чтобы человек мог получать ее услуги через Интернет, не обращаясь в офис. По крайней мере, когда речь идет о получении полной информации о вакансии и контактов работодателя. В-четвертых, нужно совершенствовать механизмы повышения мобильности рабочей силы, в частности "отвязать" социальные услуги - образование, здравоохранение и другие - от места постоянного жительства человека, его регистрации [36].

Таким образом, можно сделать вывод, что рынок труда на современном этапе претерпевает ряд изменений в условиях перехода к цифровой экономике. Рынок труда Пермского края постоянно находится в развитии, необходимо совершенствовать механизм регулирования рынка труда. Он не может существовать самостоятельно, ему необходимо государственное, правовое и профсоюзное регулирование.

В следующей главе проведем более подробную характеристику Пермского края.

2 ГЛАВА. Анализ рынка труда Пермского края

2.1 Характеристика рынка труда Пермского края

По данным Росстата уровень занятых граждан в возрасте 15-70 лет в Пермском крае составляет 60,8% (на апрель 2018 г.), данный показатель снижается с октября 2017 г. (61,6%). По Российской Федерации данный показатель также снижается с 65,8% (октябрь 2017 г.) до 65,3% (апрель 2018 г.). как мы видим снижение не критичны.

Уровень безработицы населения в возрасте 15-70 лет по Пермскому краю на апрель 2018 г. составляет 5,4%, на начало года этот показатель был 6,1%. По Российской Федерации уровень безработицы стабилен, на протяжении последнего года он варьируется от 5,0% до 5,1% [5].

В 2016 году органами краевого управления и структурами краевого Агентства по занятости населения была поставлена цель на стабилизацию рынка труда, поэтапное снижение уровня официальной безработицы.

Для полной картины рынка труда необходимо обратиться к итогам обследования населения по проблемам занятости, которое проводит Пермьстат. Численность занятых в экономике региона в декабре 2017 года – феврале 2018 года составила 1199,9 тыс. чел., общая численность безработных (по методологии МОТ) составила 75,7 тыс. чел., что соответствует уровню общей безработицы 5,9% к численности рабочей силы. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года общая численность безработных сократилась на 15,9 тыс. чел., а уровень общей безработицы снизился на 1,1 проц. пункта (декабрь 2016 г.– февраль 2017г. – 91,6 тыс. чел. и 7,0% соответственно).

Уровень регистрируемой безработицы в целом по Пермскому краю на 1 апреля 2018 года составил 1,29% к численности рабочей силы, что ниже соответствующего показателя прошлого года на 0,16 проц. пункта (на 01.04.2017 – 1,45%).

Если проследить динамику социально-экономических показателей основной целью краевой службы занятости населения в отчетный период

являлось сохранение стабильности рынка труда путем реализации государственных полномочий в области содействия занятости населения и дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда края.

Агентством занятости была проведена программа реализации государственных полномочий в области содействия занятости населения и дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда. В течение первого квартала 2018 года в государственные казенные учреждения центры занятости городов и районов края (далее – ЦЗН) обратились за предоставлением государственных услуг 46,2 тыс. чел. (- 9,3%, здесь и далее в скобках динамика к аналогичному периоду прошлого года), из них за содействием в поиске подходящей работы – 20,3 тыс. чел. (-9,8%).

В качестве ищущих работу незанятых граждан было зарегистрировано 19,1 тыс. чел. (-11,5%). Кроме того, в поисках работы в ЦЗН обратились 1,2 тыс. чел. из числа занятого населения и учащихся учебных заведений (+32,3%).

Граждан, относящихся к категории инвалидов, обратилось 877 чел. (+10,7%); лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы (далее – УИН) – 448 чел. (-12,0%); уволенных с военной службы – 166 человек (-31,1%); детей-сирот – 119 человек (-61,0%); уволенных в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников организации – 1,7 тыс. чел. (-12,1%).

Статус безработного получили 9,7 тыс. чел. (-19,5%). С учетом перешедших с прошлого года общая численность безработных граждан, с которыми работала краевая служба занятости, составила 26,4 тыс. чел. (-11,9%).

Общая численность жителей края, нашедших работу при посредничестве службы занятости, составила 11,6 тыс. чел. (+7,3%), из них 10,7 тыс. незанятых граждан (+3,8%), в т.ч. 5,0 тыс. безработных;

численность занятых граждан, нашедших работу, составила 879 чел. (+81,6%).

Подведены некоторые итоги по реализации мероприятий активной политики занятости:

-услуги по информированию о положении на рынке труда неопределенного круга лиц получили 445,0 тыс. жителей края;

-организовано 275 ярмарок вакансий учебных и рабочих мест, участниками которых стали 11,2 тыс. чел.;

-услуги по профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования получили 17,1 тыс. чел.(+0,9%);

-услуги по психологической поддержке безработных граждан получили 2,0 тыс. безработных граждан (+19,1%);

-профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан прошли 1,7 тыс. безработных граждан;

-услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет получили 183 женщины;

-услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, получили 48 пенсионеров;

-на оплачиваемые общественные работы было трудоустроено 855 чел.;

-организовано временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время для 281 чел.;

-организовано временное трудоустройство безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, для 246 чел.;

-организовано временное трудоустройство безработных граждан в возрасте 18-20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые, для 4 человек;

-услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда получили 2,1 тыс. чел.;

-услуги по содействию самозанятости безработных граждан получили 678 чел.;

-оказано содействие 11 безработным гражданам в переезде в другую местность для трудоустройства.

Потребность на привлечение иностранных работников, заявленная на 2018 год, составила 297 человек (приказ Минтруда России от 09.01.2018 № 2).

Так же были разработаны дополнительные мероприятия на рынке труда. Среди этих мероприятий можно выделить:

1. В ходе реализации мероприятия «Стимулирование работодателей к оборудованию (оснащению) рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов» по договорам со службой занятости 3 работодателям возмещены затраты на оборудование (оснащение) 3 рабочих мест. Финансирование мероприятия осуществлялось путем предоставления работодателям субсидии в сумме 73 тыс. рублей на одно рабочее место на приобретение, монтаж и установку оборудования.

2. Численность участников мероприятия по содействию в трудоустройстве незанятых многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей–инвалидов, на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места (в том числе на дому) составила 4 человека.

3. В рамках подготовки руководителей для кадрового управленческого резерва Пермского края в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2017/2018 учебном году проходят

обучение 39 человек, кроме того, предполагается стажировка в Германии по теме «Экономическая кооперация» 4 ранее обученных специалистов [6].

Согласно исследованиям рейтингового агентства «Эксперт РА» Пермский край имеет категорию «2В». По величине валового регионального продукта он занимает 15-е место в России.

Среди сильных сторон Пермского края:

- одно из ведущих мест в России по запасам минерального сырья, полезных ископаемых, лесных, водных и энергетических ресурсов;
- наличие авторитетных ВУЗов, имеющих сильный преподавательский состав и выпускающих высокопрофессиональные кадры;
- присутствие на территории края корпоративно- интегрированных структур, мировых промышленных брендов: «ЛУКОЙЛ», «Уралкалий», «Газпром», «Авиадвигатель», «Новомет» и др.;
- общий невысокий уровень инвестиционного риска и т.д.

Имеются и слабые стороны развития региона, например, недостаточная диверсификация экономики и продвижения региона во внешней среде, неразвитый маркетинг, недостаточная интеграция производства с инновационными научными центрами.

Таким образом, в условиях сокращения притока ищущих работу граждан органам ЦЗН удалось сохранить высокий уровень доступности и качества государственных услуг в области содействия занятости населения и социальной поддержки безработных граждан и обеспечить снижение напряженности регистрируемого рынка труда Пермского края.

Можно сказать, что главная особенность рынка труда Пермского края заключается в несоответствии спроса и предложения с точки зрения профессиональной структуры.

2.2 Спрос и предложение на профессиональных рынках труда Пермского края

Существование рынка труда основано на том, чтобы население могло вести успешную жизнедеятельность, оно вынуждено продавать свой труд за вознаграждение, которое представлено в виде оплаты труда. Здесь своеобразным товаром является труд – определенная совокупность интеллектуальных, духовных, физических способностей человека, которые, в общем виде, представляют собой индивидуальный трудовой потенциал. Есть и то население, которое готово оплачивать труд наемных работников. На рынке труда их называют работодателями.

Спрос на рынке труда — представляет собой совокупность спроса на ресурсы труда страны при любой цене на них. Предложение на рынке труда — это совокупное предложение ресурсов труда работников в стране при всех возможных ценах на труд [38].

В марте 2018 г. на регистрируемом рынке труда Пермского края наблюдается некоторый рост спроса на рабочую силу, заявленного работодателями в центры занятости населения (далее - ЦЗН) с целью подбора необходимых работников. Общая численность вакансий, которыми располагали ЦЗН в марте, составила – 29946 ед. (в феврале 2018 г. – 28545 ед., рост на 4,9 %), из них поступили в течение месяца - 12383 ед. (в феврале 2018 г. – 10962 ед., рост на 13 %). Из общего числа поступивших в марте вакансий 5414 ед. (43,7 %) приходится на следующие города Пермского края: Пермь – 3540 ед., Березники – 487 ед., Соликамск – 655 ед., Кунгур - 732 ед., в муниципальных районах Пермского края работодателями было заявлено 6969 ед. вакансий (56,3 %), из них 966 ед. (7,8 %) – в муниципальных образованиях Коми-Пермяцкого округа.

Анализ структуры заявленного спроса на рабочую силу проводился по укрупненным группам, подгруппам и составным группам занятий в соответствии с Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ). Наибольший спрос у работодателей в марте 2018 года отмечен по следующим укрупненным группам занятий:

- квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, строительства, транспорта (24 %);
- операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики (24%);
- специалисты среднего уровня квалификации (13 %);
- специалисты высшего уровня квалификации (13 %);
- работники сферы обслуживания (9 %);
- неквалифицированные рабочие (8 %).

Наиболее востребованными профессиями на рынке труда на сегодняшний день остаются профессии в сфере строительства, промышленности и транспорта. Представители рабочих специальностей могут с легкостью найти работу в городе и крае, при этом, работодатель гарантирует обеспечение полным социальным пакетом и официальное трудоустройство. Экономика города и края имеет многоотраслевую структуру. Отраслями специализации промышленности являются топливно-энергетический комплекс, нефтехимическая промышленность, машиностроение, лесная, пищевая промышленность и др. Именно поэтому данная ситуация легко объясняется большим спросом на рабочее население в данных отраслях. На протяжении последнего десятилетия, родители считали не модным отдавать своих детей на учебу по специальности слесаря, токаря, сварщика или монтажника. Были популярны факультеты юриспруденции, экономики и дизайна, в связи с такой ситуацией, рынок труда стал сильно перенасыщен юристами и экономистами, а специалистов рабочих профессий становилось все меньше с каждым годом. Сейчас большим спросом пользуются сотрудники рабочих специальностей, и спрос на них резко возрос.

По сравнению с предыдущим месяцем спрос на рабочую силу увеличился по следующим группам занятий:

- слесари-сборщики – в марте 258 ед. (в феврале - 16 ед., рост в 16 раза);

- операторы, машинисты, аппаратчики оборудования по производству химических продуктов – 219 ед. (30 ед., рост в 7,3 раза);
- строители-монтажники – 407 ед. (77 ед., рост в 5,3 раза);
- механики по оборудованию, слесари-сборщики, слесари-ремонтники – 636 ед. (253 ед., рост в 2,5 раза);
- средний персонал торгово-коммерческой деятельности – 201 ед. (97 ед., рост в 2,1 раза).

По этим данным очень хорошо прослеживается динамика спроса на рабочую силу. С каждым месяцем спрос очень сильно растет, особенно сильно рынок труда в данный момент нуждается в рабочих по профессии слесарь-сборщик.

В тройку наиболее востребованных профессий Пермского края в марте 2018 года входили такие профессии как, водители мототранспортных средств (3960 вакансий); строители-монтажники и родственные профессии(2372 вакансий); неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей(2182 вакансий). Такая профессия как преподаватель в средней школе находится на 16 месте (566 вакансий), преподаватели колледжей, университетов и других вузов на 51 месте (86 вакансий).

В результате анализа данных о среднем размере заработной платы по зарегистрированным в ГКУ ЦЗН Пермского края вакансиям по группам занятий в марте 2018 года, получились следующие результаты (табл. 1):

Таблица 1

Средний размер заработной платы по группам профессий
(февраль - март 2018 года).

Группы занятий	Февраль 2018 года, руб.	Март 2018 года, руб.	Рост (уменьш ение), руб.
Руководители различных уровней	21697	23863	2166

Специалисты высшего уровня квалификации	17581	17428	-153
Специалисты среднего уровня квалификации	17196	17557	361
Служащие	13870	12794	-1076
Работники сферы обслуживания	13319	13478	159
Квалифицированные работники сельского хозяйства	15000	12806	-2194
Квалифицированные рабочие	23205	23500	295
Операторы, аппаратчики, машинисты, слесари-сборщики	28601	30251	1644
Неквалифицированные рабочие	12597	13014	417

По приведенным выше данным можно сделать вывод, что в марте 2018 года средняя заработная плата по трем из девяти предложенным группам занятий, стала ниже, чем в феврале этого же года. Наибольший рост заработной платы наблюдается у руководителей, а наименьший у работников сельского хозяйства.

В течении периода работодатели имели спрос на рабочих и составлял он 56,4%. Они получали заработную плату выше краевого прожиточного минимума (10098 руб.).

Так же существует рейтинг вакантных рабочих мест по уровню зарплат. И возглавляют его физики, химики и специалисты родственных профессий (средняя заработная плата-43596 руб.); на втором месте формовщики, сварщики, кузнецы, вальцовщики, подготовители конструкционного металла и рабочие родственных профессий (средняя заработная плата-39724 руб.); третье место занимают машинисты сельскохозяйственного, землеройного, подъемного другого подвижного погрузочно-разгрузочного оборудования (средняя заработная плата 34889 руб.). Преподаватели в средней школе и системе специального образования получают зарплату в среднем 12787 руб, преподаватели колледжей, университетов и других вузов получают среднюю зарплату в размере 18188 руб.

В марте 2018 г. на регистрируемом рынке труда Пермского края, представленном обратившимися в ЦЗН городов и районов ищущими работу незанятыми гражданами (без учета подростков, зарегистрированных в целях трудоустройства по программам летней занятости), было отмечено снижение на 5,3 % объема предложения рабочей силы – 6048 чел. (в феврале – 6388 чел.). Из них по городским округам: Пермь - 1854 чел. (30,7 % от общей численности обратившихся), Березники – 182 чел. (3,0 %), Кунгур – 189 чел. (3,1 %), Соликамск – 122 чел. (2,0 %). В ЦЗН муниципальных районов Пермского края обратилось 3701 чел. (61,2 %), из них 385 чел. (6,4 %) зарегистрированы в Коми-Пермяцком округе. Снижение обращений населения в ЦЗН связано с ростом спроса работодателей на рабочую силу.

Наиболее массовые группы занятий ищущих работу граждан: неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей экономики (всего за период искали работу – 3866 чел.); руководители специализированных (производственно-эксплуатационных) подразделений (служб) (всего за период искали работу – 1960 чел.); продавцы магазинов и демонстраторы товаров (всего за период искали работу – 1676 чел.). Учителя в данный список не входят, следовательно, всего за период работу искали менее 200 учителей.

В марте 2018 г. коэффициент напряженности на рынке труда в среднем по краю составил 0,9 ед. В феврале 2018 г. этот показатель составлял 1 ед. Данный показатель отражает количество ищущих работу граждан в расчете на 1 вакантное рабочее место.

Наибольшая напряженность наблюдалась по группам операторов и техников по обслуживанию компьютеров, водителей, операторов, руководителей различного уровня, социальных работников, квалифицированных работников сельского хозяйства и служащих (табл. 2).

Таблица 2

Группы занятий	Всего за период:		Напряженность рынка труда
	соискателей	вакансий	

Социальные работники	95	8	11,9
Рабочие, занятые на строительстве шахт (рудников) и карьеров (разрезов), метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения	84	11	7,6
Кассиры и родственные профессии	185	33	5,6
Домашняя прислуга, уборщики квартир и родственные профессии	395	92	4,3
Рабочие, занятые на эмалировании, металлопокрытиях и окраске	37	9	4,1
Рабочие полиграфического производства	36	9	4,0

Удельный вес нашедших работу в общей численности зарегистрированных в ЦЗН в целом по Пермскому краю данный показатель составил в марте – 14,5% (в феврале –12,8%). Наиболее высокий уровень трудоустройства отмечается по следующим группам занятий:

- Операторы установок и печей по производству и отжигу стекла и стеклоизделий и по производству и обжигу керамических фарфоровых изделий, стеновых и вяжущих материалов – 33,8%;
- Операторы, аппаратчики и машинисты оборудования по производству текстиля, кожи и меха, и изделий из них – 27,3%;
- Операторы, аппаратчики и машинисты оборудования по производству резины, пластических масс, синтетических смол, синтетических каучуков и др. – 25%

У остальных уровень трудоустройства ниже 20% [6].

На основании проведенного анализа профессиональных рынков труда Пермского края можно сделать следующие выводы:

- за прошедший период отмечался рост активности работодателей по заявлению потребности в рабочей силе, о чем свидетельствует рост количества вакантных рабочих мест, которыми располагали ЦЗН (рост на 4,9 %);
- наибольшим спросом у работодателей пользовались квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, строительства и транспорта, а также профессии операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин и слесарей-сборщиков;
- в марте 2018 г. отмечен небольшой рост размера средней заработной платы по заявленным в службу занятости вакансиям: по сравнению с февралем 2018 года средняя зарплата по всем вакансиям выросла и составила 22 093 руб., при этом зафиксированные данные в 1,5 раза ниже, чем показатели, регистрируемые Пермьстатом по данным предприятий и организаций (январь 2018 г. – 32 009,0 руб.). Наибольший размер оплаты труда от 43 596 руб. – предлагался физикам, химикам и специалистам родственных профессий;
- объем предложения рабочей силы со стороны ищущих работу граждан, зафиксированный ЦЗН большинства городов и районов Пермского края, в отчетном месяце уменьшился на 5,3 %;

- наиболее высокий объем предложения, как и ранее, отмечается по группам неквалифицированных рабочих, операторов, аппаратчиков, слесарей-сборщиков, а также квалифицированных рабочих промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, то есть в наиболее массовых профессиональных группах.

Анализ рынка труда Пермского края свидетельствует о наличии количественной и качественной диспропорции. Количественная диспропорция – несоответствие между количеством безработных и количеством имеющихся вакансий. Качественная диспропорция – предприятиям необходимы специалисты не той профессии и не той квалификации, которые имеют безработные.

2.3 Анализ анкетирования выпускников в лицее и студентов ПГГПУ

Трудовая деятельность играет важную роль в жизни каждого человека и оказывает большое влияние на его состояние и самочувствие. Адекватность выбора и уровень усвоения профессии влияют на все стороны и общее качество жизни. Поэтому так важно для человека, вступающего в мир профессий, сделать правильный выбор.

В данной работе было проведено анкетирование выпускников 9 классов. Целью анкетирования являлось выяснить, определились ли выпускники с выбором своей будущей профессии, кто повлиял на их выбор, и как они войдут на рынок труда. Свое исследование я провела только на учениках 9 классов, скоро им необходимо будет определиться, пойти учиться в 10 класс или продолжить свое обучение в среднем профессиональном учреждении, где ребята уже непосредственно познакомятся с выбранной ими профессией.

В исследовании приняли участие 52 ученика 9-х классов МАОУ «Лицей №4» г. Пермь, в возрасте 15-16 лет. Исследование было проведено в декабре 2017 года во время прохождения педагогической практики.

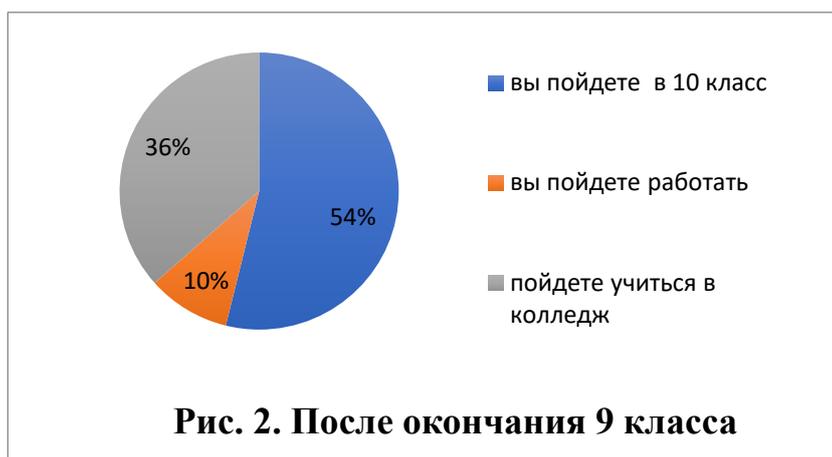
Текст анкеты представлен в приложении...

Результаты исследования изложены далее.

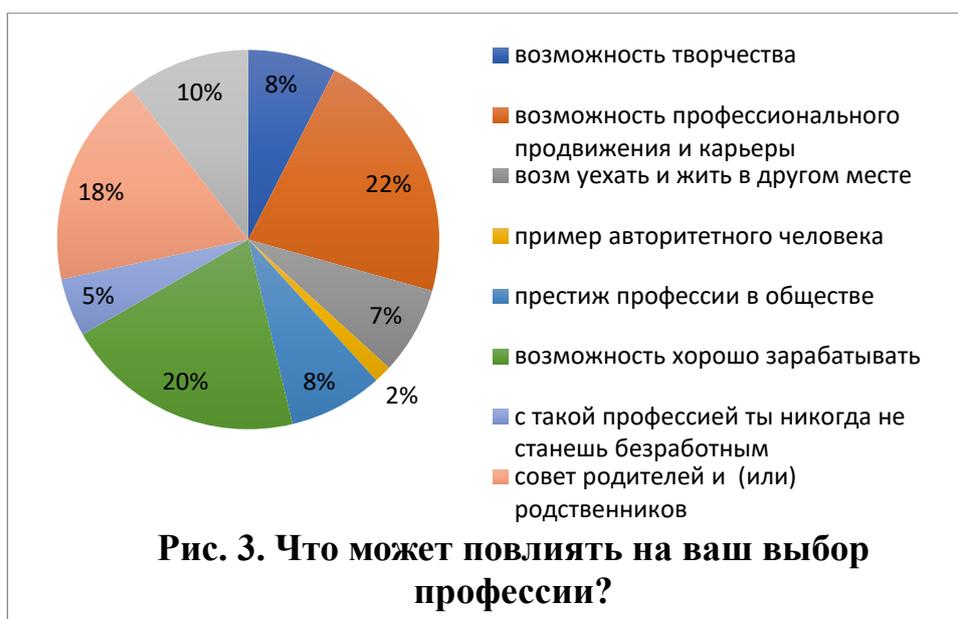
Оценка результатов анкетирования показала, что на вопрос «Определились ли вы с выбором профессии?», почти половина учащихся ответила положительно. Это говорит о том, что вероятнее всего большинство ребят останется учиться в лицее. И у них еще будет время на принятие решения по самоопределению с профессией (рис. 1).



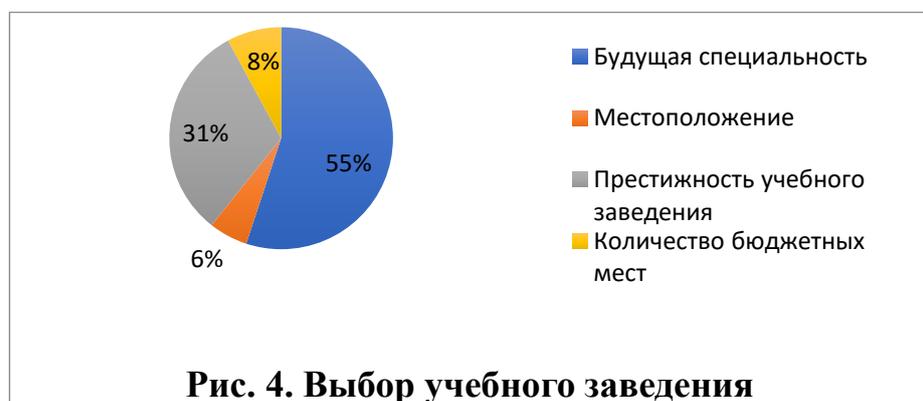
Действительно, по результатам ответов на вопрос «Куда пойдете учиться после окончания 9 класса?», 28(54%) человек ответили, что пойдут учиться в 10 класс, а 19(36%) человек пойдут учиться в колледж, и только 5(10%) пойдут работать. Это говорит о серьезном отношении учеников к уровню их образованности и том, что большинство респондентов нацелены на будущее поступление в высшее учебное заведение (рис. 2).



Но что, же может повлиять на выбор профессии современной молодежи, и какие из данных факторов наиболее важны? Ответ можем увидеть в следующем вопросе. «Что может повлиять на ваш выбор профессии?» 44(22%) человека ответили, что возможность профессионального продвижения и карьеры. Возможность хорошо зарабатывать находится на втором месте по важности выбора, и это 41(20%) человек. А на третьем месте находятся советы родителей и родственников 36(18%) человек. Другие ответы находятся примерно на одном уровне. (рис. 3).



Существует множество учебных заведений, и проблем с их выбором сейчас почти нет. Главное желание самих ребят и их способности. 49 (55%) человек ответили, что на их выбор в большей мере может повлиять их будущая специальность и так же немаловажно престижность учебного заведения, так ответили 28 (31%) человек. Местоположение и количество бюджетных мест интересуют только 12 (14%) человека (рис. 4).



Последним вопросом в данной анкете был вопрос «Обсуждался ли в вашей семье вопрос о том, как выбрать профессию?» На этот вопрос практически все ученики ответили положительно, только 4 ученика ответили отрицательно. Явно видно, что на выбор будущей профессии основное влияние оказывают родители. Это очень важно, что родители принимают непосредственное участие в данном вопросе, но ученикам нужно прислушиваться не только к мнению родителей, но и к своим интересам и

возможностям, необходимо найти баланс при принятии столь важного решения, учитывать мнение взрослых и предпочтения детей (рис. 5).



Таким образом, статистическое исследование показало, что только половина респондентов определились с выбором своей профессии, но важно и то, что большинство их после 9 класса пойдет учиться в 10 класс, следовательно, у них еще есть время для самоопределения в выборе профессии. И это уже будет выбор взрослых и уверенных в себе учеников, а для того, чтобы ученики и их родители остались довольны в своем выборе, необходимо проводить грамотную профориентационную работу со стороны педагогов лицея. Необходимо помочь им сделать правильный выбор, который в будущем их не разочарует, и будет приносить удовольствие и хороший заработок, что так же очень важно. Остальные ученики, которые пойдут работать и поступать в колледж, будут формировать рабочий класс, пополнять ряды неквалифицированных работников.

Следующим этапом нашего исследования будет проведение опроса студентов и анализ их ответов.

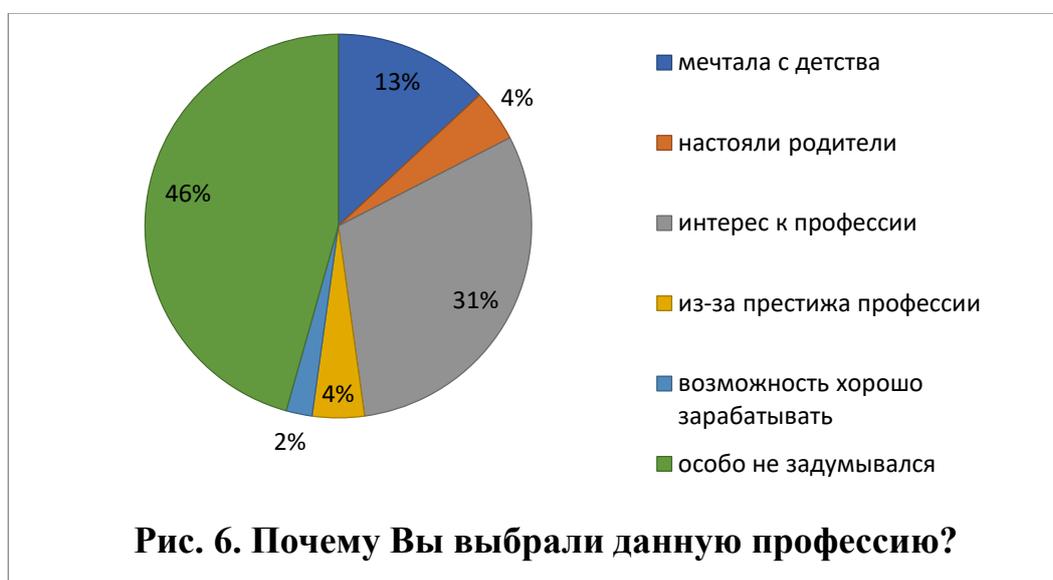
Мною было проведено анкетирование студентов 4 курса Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета (далее ПГГПУ) г. Пермь, я опросила студентов с трех различных факультетов: факультет информатики и экономики, естественнонаучный факультет и факультет правового и социально-педагогического образования. Всего было опрошено 46 человек, в возрасте 21-23 года, из них 16 юношей и 30 девушек. Опрос был проведен в марте 2018 года. Целью данного исследования

являлось необходимо выявить, пойдут ли студенты далее работать по специальности, почему они выбрали эту профессию и что на это повлияло.

Текст анкеты представлен в приложении...

Результаты исследования описаны далее.

Чем руководствовались студенты при выборе своей профессии? Я задала вопрос «Почему Вы выбрали данную профессию?» 21 (46%) человек из опрошенных ответили, что особо не задумывались, у 14 (31%) человек данная профессия вызывает интерес, и 6 (13%) человек мечтали с детства (рис. 6).



Так же очень важно знать, жалеют ли студенты о выборе своей профессии. 22 (48%) опрошенных ответили, что в целом не жалеют, но хотелось бы другую профессию, 15 (32%) не жалеют о сделанном выборе, и 9 человек жалеют о выборе своей профессии (рис. 7).



Неотъемлемой частью будущей профессии должно быть эмоциональное удовлетворение от работы. И на вопрос «Приносят ли занятия по специальности Вам радость?» большее число респондентов - 20 (43%) ответили, что по настроению. У 15(33%) зависит от конкретной направленности, и 9 (24%) респондентам нравится это занятие. (рис. 8)

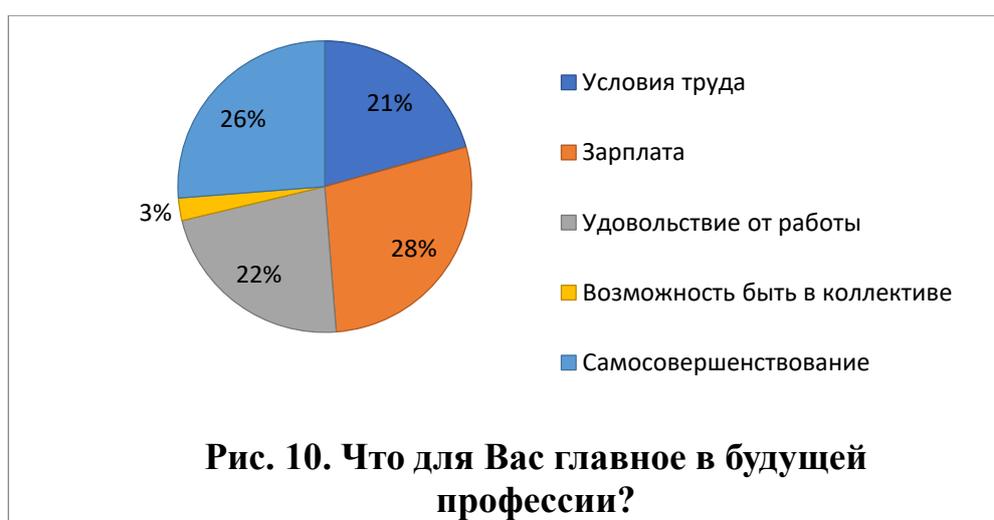


Для достижения совершенства в своем деле необходимо постоянно развиваться и обучаться по своей специальности, готовы ли наши студенты после окончания ВУЗа стремиться выше? На данный вопрос 22 (48%) респондента ответили положительно, они считают, что это неотъемлемый атрибут их профессии, 15 (32%) человек готовы развиваться, только если будут уверены что от этого будет зависеть их заработная плата, 4 (11%)

человека ответили «только в крайнем случае» и 5 (9%) человек считают, что всю необходимую информацию должны дать в ВУЗе (рис. 9).



Следующий вопрос был нацелен на то, чтобы узнать, что для студентов главное в будущей профессии. Были приведены следующие варианты ответов: условия труда, зарплата, удовольствие от работы, возможность быть в коллективе, самосовершенствование. Наибольшее число респондентов хотят получать хорошую зарплату, и так ответили 45 (28%) человек. самосовершенствование занимает второе место – 42 (26%), на третьем месте находится удовольствие от работы – 36 (22%) респондентов. (рис. 10).



На самый важный вопрос, по моему мнению, «Собираетесь ли Вы в дальнейшем работать по специальности?» 14 (30%) человек точно готовы

работать по специальности, наибольшее число респондентов 23 (50%) не уверены в себе и отвечают «как получится», 4 (9%) человек категорично говорят, «нет», и 5 (11%) затрудняются ответить (рис. 11).



И конечно, каждый студент после окончания ВУЗа желает устроиться на работу по специальности. Узнаем мнение самих студентов. На вопрос «Как вы считаете, Вам будет легко устроиться на работу по своей специальности после окончания ВУЗа?» большинство студентов – 19 (41%) думают, что да, 9 (20%) человек считают что нет, 13 (28%) человек ответила да, но необходимо получить дополнительные знания, и 5 (11%) респондентов считают, что им не хватило практики в ВУЗе. (рис. 12)



Таким образом, по результатам нашего исследования можно сделать вывод. Ситуация достаточно неоднозначна. Большинство выпускников школы хотят продолжать учебу в школе, и пойдут учиться в 10 класс,

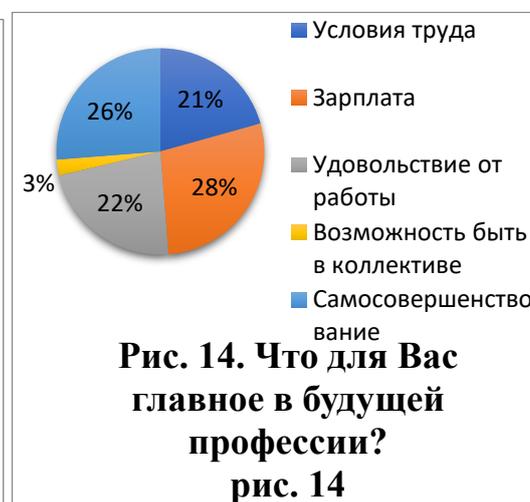
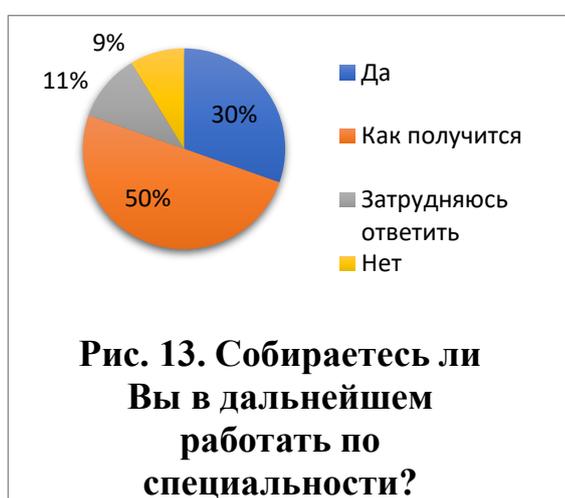
следовательно, они настроены на получение более качественных и полных знаний и как следствие, дальнейшее поступление в высшее учебное заведение. Но поступая и доучиваясь в ВУЗе, уже студенты, пребывают в сомнениях, и достаточно маленький процент опрошенных хотят идти работать по специальности, наибольшее количество студентов надеются на случай и отвечают «как получится». Но почему студенты не хотят идти работать по специальности, что их останавливает? Правильный ли выбор они сделали в школе? Более подробно на эти вопросы мы найдем ответы в следующем параграфе.

2.4 Обработка результатов анкеты студентов

Постараемся найти ответы на два основных вопроса, используя ответы выпускников ПГГПУ. ПГГПУ – это один из старейших вузов Урала (основан в 1921 году). Сегодня ПГГПУ – это образовательный, культурный и научный центр Пермского края. Здесь обучается свыше 7000 студентов и работает более 500 преподавателей и научных сотрудников. Пермский педуниверситет – это полноценный образовательный кампус, расположенный в центре города. В эпицентре академической жизни находятся 4 учебных корпуса, где функционирует 13 факультетов. Миссия ПГГПУ — качественная подготовка и переподготовка специалистов для обеспечения стабильности и стимулирования инновационного развития общества, подготовки востребованных специалистов с высшим гуманитарно-педагогическим образованием в масштабах, необходимых для эффективного функционирования и социокультурного развития общества [43].

Роль педагога в развитии общества значительна, педагог воспитывает и формирует молодое поколение, в будущем они продолжают дело старших, но уже на более высоком уровне развития общества. Поэтому в какой-то степени можно сказать, что педагог формирует будущее общества, будущее его науки и культуры.

На рисунках 13 и 14 приведены ответы на вопросы: собираются ли студенты в дальнейшем работать по специальности и что для них главное в будущей профессии.



На диаграмме видно, что 30% респондентов пойдут работать по специальности и только 11% точно говорят, нет. На принятие столь важного решения влияют такие факторы как заработная плата, она на первом месте, на втором месте – самосовершенствование, и на третьем – удовольствие от работы.

Студентам необходима помощь в трудоустройстве, важно качественно проинформировать их о возможностях успешного трудоустройства и тех преимуществах, которые им предоставляются при дальнейшей работе по специальности. И возможно, те студенты, которые затруднялись или сомневались в выборе работы по специальности, все же найдут себя и работу, от которой будут получать удовольствие.

Важной характеристикой системы профессионального образования является трудоустройство выпускников очной формы обучения.

На сегодняшний день, в трудоустройстве студентов ПГГПУ вместе с ЦЗН принимает участие и сам университет. На сайте университета в разделе «Выпускнику», «Отдел практики, трудоустройства и профессионального сопровождения» размещена информация по имеющимся временным и постоянным вакансиям, рекомендации по составлению резюме, электронная форма для формирования резюме, форма для заполнения портфолио. И наиболее важная составляющая, это помощь высококвалифицированных специалистов в определении своей профориентации, для этого необходимо обратиться в Центр профориентации и образовательного тестирования ПГГПУ, это можно сделать, не выходя из дома, прямо на сайте.

Для удобства не только студентов, выпускников, но и работодателей, на сайте есть раздел, где работодатель самостоятельно может размещать актуальные вакансии, просматривать резюме студентов и выпускников, делать подбор кадров.

Для трудоустройства студентов и выпускников отдел практики, трудоустройства и профессионального сопровождения ведет активную

работу в социальных сетях. Работа по содействию трудоустройству ведется в нескольких группах:

-Трудоустройство выпускников (основной поиск работы и подработки, обмен мнениями, проведение опросов, получение обратной связи с выпускниками и студентами). В среднем посещаемость ресурса в месяц около 4 000 обращений, в период активного поиска работы (апрель-июль) количество посетителей увеличивается в разы. В 2016-2017 уч.году посещаемость страницы составила 34880 обращений, что на 77% больше, чем в 2015-2016 уч.году (27179 обращений).

-Штаб студенческих отрядов (страничка для бойцов и кандидатов студенческих отрядов различных направлений – педагогических, сервисных, проводников, психологов и др.) За год данный ресурс посетило 4 069 человек, где в месяц среднее количество просмотров составило 350.

-Профориентационная группа <https://vk.com/club81298162> (студенческая группа, активно занимающаяся профориентационной работой, как среди школьников, так и среди студентов ПГГПУ)

Отдел организывает мероприятия, содействующие трудоустройству студентов и выпускников, в 2016-17 уч. Г., были сделаны публикации с следующих СМИ:

- Дни карьеры с 27.03.2016 по 09.04.2016 г.
- День Пермского муниципального района, на котором обсуждались актуальные вопросы кадрового обеспечения учреждений образования муниципального района, и вопросы профессионального становления студентов во взаимодействии с работодателями
- Проект «Онлайн педагог» о возможностях трудоустройства выпускников с ОВЗ и инвалидов, представленный на краевом форуме «От профориентации к построению карьеры лиц с ограниченными возможностями здоровья!»
- Телесюжеты в новостных лентах о востребованности выпускников ПГГПУ

Так же данный отдел занимается организацией временной занятости. Одним из направлений работы по временной занятости является по линии студенческих отрядов. В ПГГПУ приоритетным в развитии движения студенческих отрядов является педагогическое направление. Еще одно направление работы это, организация ярмарок вакансий, мероприятий с участием работодателей, представителей органов исполнительной власти, общественными организациями и объединениями работодателей, региональными ЦСТВ [43].

Теперь постараемся выделить преимущества работы педагога. В опросе на тему, что для вас главное в профессии, мы выделили некоторые факторы.

Во – первых, по результатам опроса, получать удовольствие от работы — это самый важный фактор для наших респондентов. Работой мы называем то место, куда отправляемся, чтобы осуществлять общественно полезную деятельность за вознаграждение. Для учителя в его педагогической деятельности, большое значение имеет правильное отношение к детям. Тот, кто не питает к детям живого интереса, раздражается от их малейших проступков — едва ли сможет стать хорошим педагогом. Лучшие педагоги всегда получают огромное удовлетворение от работы с детьми. А дети, в свою очередь, хорошо чувствуют, приходит ли к ним в класс служащий, выполняющий свои обязанности, или же с ними занимается друг, энтузиаст своего дела, которым он увлечен, в которое вкладывает всю свою душу. Из любви к детям рождается любовь к педагогическому труду. А эта любовь дает мастерство в работе. Для каждого ясно: учить можно только тому, что сам хорошо знаешь и к изучению чего питаешь большой интерес. Преподаваемый предмет должен быть любимой наукой учителя.

Во – вторых, конечно же, заработная плата волнует не менее, одним удовольствием от работы сыт не будешь. Образование не является высокооплачиваемой сферой занятости. Но не нужно забывать, после окончания учебных заведений у выпускников случаются трудности с

трудоустройством, так как они не имеют стажа работы, а следовательно, первоначальная зарплата будет не высока. Доход педагога зависит от ряда факторов: во-первых, от стажа работы, чем больше стаж, тем выше зарплата; во-вторых, от региона – в центральном округе и в районах с суровым климатом заработная плата будет выше; в-третьих, классное руководство – оно также повышает сумму; и, в-четвертых, повышения квалификации – чем своевременнее она будет производиться, тем выше вероятность повышения оплаты труда.

Согласно указу президента, принятом в 2012 году заработная плата учителей будет планомерно расти и к 2018 году достигнет своих максимальных значений. Но всему виной кризис, случившийся в 2014 году, повлекший дефицит бюджета и невозможность повышения зарплаты всем бюджетникам, даже в небольшом объеме. Можно с уверенностью сказать, что в 2018 году заработная плата учителя все-таки повысится. И произойдет это благодаря индексации. Размер повышения, правда, будет незначительным и составит примерно 6%. А это 1200 рублей при текущей зарплате в 20000 рублей. Да и ждать повышения нужно не в начале года, в ближе к осени [39].

Следующие факторы – самосовершенствование и условия труда. Я считаю, что эти два фактора в небольшой степени, но связаны между собой. Когда человека удовлетворяют в большей мере условия его труда, тогда ему будет приятно и полезно заняться самосовершенствованием, у него появится свободное время и желание погрузиться в саморазвитие и поделиться своими знаниями и опытом с окружающими его людьми, и вследствие чего, возможно, это будет приносить ему удовольствие на работы.

В настоящее время для привлечения педагогов на работу, делается многое для улучшения условий труда им дается возможность проявить себя как грамотного специалиста и лучшего учителя.

В 2018 году на территории Пермского края реализуется проект «Жилье для учителя». В статью 23 Закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае» внесены изменения (№ 192-ПК от 28.02.2018) в

соответствии с которыми, для молодых учителей в возрасте до 40 лет, со стажем педагогической деятельности не менее 3 лет, при переезде на постоянное место жительства в населенные пункты Пермского края и трудоустройстве по должности «Учитель», предполагается выделение до одного миллиона рублей на приобретение или строительство жилья (далее – Закон, Проект). Ранее так же существовал такой проект и назывался он «Сельский учитель - 2017».

Существует такой конкурс как «Лучшие учителя» (ПНПО), который проходит каждый год, уже на протяжении нескольких лет. В 2017 году 20 лучших учителей Пермского края получили денежную премию в размере 200 тысяч рублей за счет средств федерального бюджета и 25 лучших учителей Пермского края получили денежную премию в размере 40 тысяч рублей из краевого бюджета. Конкурс на получение денежного поощрения лучшими учителями проводится с 2006 года, за это время 1135 учителей Пермского края получил денежное поощрение за счет средств федерального бюджета, 476 учителей – за счет средств краевого бюджета.

Так же министерством образования и науки Пермского края на каждый учебный год, утверждается перечень краевых и муниципальных мероприятий, направленных на выявление, поддержку и развитие творческого потенциала детей и педагогов. Учитель, помогая детям в подготовке к мероприятиям разного рода, сам, вместе с ними познает новое и тем самым совершенствуется в своей профессии.

ПГГПУ проводит различные научные конференции, научно-практические конференции, научно-практические семинары. Эти мероприятия посещают учителя со всего Пермского края. На таких мероприятиях у учителей из разных уголков края есть возможность узнать новую, актуальную информацию из мира образования и обменяться своим бесценным опытом в преподавании.

3 ГЛАВА. Разработка рекомендаций для системы образования

Рынок труда осуществляет формирование спроса на рабочую силу, а система образования должна подготавливать кадры.

Министерством образования и науки Пермского края разработаны две государственные программы под названием «Образование и молодежная политика» утверждена 3.10.2013 г. и «Развитие образования и науки» утверждена 04.04.2014 г. программы рассчитаны до 2022 года. Ежегодно публикуются отчеты о выполнении государственной программы.

Государственная программа «Образование и молодежная политика» состоит из четырех подпрограмм: общее образование, профессиональное образование и наука, молодежная политика, эффективное управление системой образования. Целью программы является комплексное и эффективное развитие региональной системы образования, обеспечивающее повышение доступности и качества образования посредством создания условий для индивидуализации образования и использования инновационных механизмов воспитания и социализации личности как важного фактора устойчивого социально-экономического и социокультурного развития региона в интересах человека, общества и государства.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи: формирование гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного образования, развивающей человеческий потенциал и обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития Пермского края; развитие инфраструктуры и организационно-экономических механизмов, обеспечивающих максимально равную доступность услуг общего, дополнительного образования детей, профессионального образования; модернизация образовательных программ в системах общего, дополнительного образования детей, профессионального и высшего образования, направленная на достижение современного качества учебных результатов и результатов социализации; создание современной системы

оценки качества образования на основе принципов открытости, объективности, прозрачности, общественно-профессионального участия; создание условий для развития кадрового потенциала отрасли образования; обеспечение совершенствования системы управления отраслью образования и повышения эффективности деятельности ее институтов.

На основании проведенного анализа рынка труда и по итогам анкетирования студентов и школьников, мы можем предложить министерству образования Пермского края внести некоторые корректировки в поставленные задачи в государственной программе.

Во-первых, рассмотрев дисбалансы спроса и предложения на рынке труда, можно выявить следующую задачу: активная подготовка специалистов рабочих профессий, на которые существует спрос на рынке на современном этапе; прогнозировать спрос на профессии в будущем и подготавливать именно тех специалистов, на которые будут формировать рынок труда будущего.

Во-вторых, выпускники вузов испытывают трудности с трудоустройством. Задача будет заключаться в снижении барьеров трудоустройства для выпускников желающих работать по своей специальности; формировать интерес у выпускников к тем видам профессий, на которые существует спрос на рынке; на этапе учебы формировать у студентов практические навыки владения профессией.

В-третьих, на производствах происходит модернизация, применение новых технологий, повышаются требования к образовательному и квалификационному уровню работников. Задачей может послужить: модернизация и повышение качества образования; увеличить количество высококвалифицированных рабочих специалистов с начальным и средним профессиональным образованием в строительной сфере, обрабатывающем производстве, торговле и ремонте автотранспортных средств.

В-четвертых, в современном мире происходит такой процесс, как цифровизация, появляется много виртуальных профессий, слияние

нескольких профессий, появление совершенно новых, учитывая все это, необходимо сформулировать следующую задачу: психологическая подготовка учащихся к восприятию современного мира; сформировать умение быстро и успешно адаптироваться в постоянно изменяющемся мире.

В-пятых, заканчивая очередную ступень образования, выпускникам образовательных организаций необходимо помощь в выборе учебного заведения, трудоустройства и т. д. Системе образования необходимо поставить для себя задачу: со стороны образовательных организаций организовать помощь учащимся в становлении их успешной профессиональной деятельности.

Таким образом, государственные программы разработанные системой образования Пермского края разработаны грамотно и с учетом всех особенностей различных сфер общества. Содержание этих программ постоянно корректируется. На основании своего исследования мы так же предложили некоторые изменения в раздел задач.

По результатам исследования выяснилось, что на рынке труда Пермского края существует нехватка специалистов рабочих профессий, квалифицированных рабочих. Для преодоления диспропорций на рынке труда необходимо вмешательство руководства Пермского края. Например, осуществлять более активное взаимодействие работодателей с учебными заведениями как с целью подготовки специалистов нужной специальности и квалификации, так и с целью оценки качества подготовки выпускников. Студентам полезно будет попасть в реальные события предприятий, познакомиться с профессией изнутри, испытать свои способности.

По мнению специалистов, главным недостатком профессионального образования в нашей стране является оторванность образовательных учреждений от реальных требований рыночной экономики и наукоемких технологий производства, громадный разрыв между знаниями, получаемыми в учебных заведениях и реальными требованиями производства [27]. Рассмотрим положительный опыт Германии, которая имеет высокий

экономический и технический потенциал и опыт подготовки компетентных специалистов. Предлагаем изменить технологию профессиональной подготовки студентов.

В Германии на протяжении более 50 лет используется дуальная система обучения, представляющая собой комплекс этапов практического и теоретического обучения, разработанная в соответствии с требованиями работодателя. К положительным сторонам дуального обучения относятся: практическая направленность, непрерывность и мобильность обучения, разнообразие обучающих методов, освоение современного уровня высокотехнологичных производств.

Образовательный процесс при осуществлении дуального обучения построен в соответствии со следующим графиком: 2-3 дня в неделю обучающиеся знакомятся с теоретической базой выбранной профессии в учебном заведении, а затем 3-4 дня проходят практическое обучение на производственных площадках предприятия, на котором в будущем предстоит работать. Преимущество такого обучения в том, что происходит подготовка кадров под «заказ». При этом предприятие экономит временные и денежные ресурсы на поиск новых сотрудников. Во время стажировки студенты имеют возможность проявить себя, такой подход мотивирует учиться с полной отдачей.

Учитывая положительные стороны дуального обучения, предлагается использовать его для обучения студентов Пермского края, особенно хорошо такая форма обучения подойдет вузам и колледжам технической и инженерной специализации, именно в этой области сейчас не хватает специалистов. Реализация дуальной модели обучения может выглядеть следующим образом.

1. Знакомство учащихся с рабочими профессиями и предприятиями, еще на этапе обучения в школе, в старших классах.
2. Подготовка учащихся путем повышения профессионального уровня до нужной предприятию квалификации, она может быть обеспечена

только путем интеграции работодателей в процессе подготовки кадров и изменении позиций бизнеса – работодатель меняет пассивную роль потребителя на активную роль заказчика.

3. Для обучения специалистов, которые очень востребованы на предприятиях Пермского края, рекомендуется использовать трехстороннее соглашение между предприятием-работодателем, образовательной организацией и обучающимся. Данное соглашение должно оглашать требования, что стороны принимают на себя обязательство по выстраиванию образовательного процесса на основании взаимных интересов. Знания студент получает в учебном заведении, а навыки и компетенции – на предприятии. Таким образом, открывается возможность для повышения качества обучения и сокращения периода последующей адаптации выпускника –будущего сотрудника – к месту работы.

Для повышения образовательного и квалификационного уровня, а также для приобретения опыта, студентам хорошо подойдут стажировки за рубежом. На стажировки рекомендуется отправлять в страны с наибольшим количеством инновационных предприятий.

Подводя итог, можно сказать, применение дуального обучения может способствовать снижению диспропорции на рынке труда Пермского края, позволит снизить уровень безработицы в регионе, и обеспечит трудовыми ресурсами наукоемкие предприятия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По итогам написания выпускной квалификационной работы, можно сделать следующие выводы. В настоящее время можно с уверенностью сказать, что рынок труда – это не только отношения между нанимателем и продавцом, которые возникают в соответствии с рыночным механизмом. Рынок труда – это общественное и экономическое явление. Поэтому можно сказать, что он испытывает сильное воздействие со стороны правительства, которое поддерживает интересы и работников, и нанимателей с помощью законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательских объединений, которые создаются в противовес профсоюзам. Рынок труда очень тесно связан с системой образования. Именно система образования готовит специалистов для сферы труда.

На рынке труда Пермского края, как и в любой другой сфере, существует ряд проблем, которые мы выявили в ходе исследования:

1. На апрель 2018 года уровень безработицы в Пермском крае составлял 1,29%, что ниже соответствующего показателя прошлого года – 1,45% (на 1.04.17). Оценить реальный уровень безработицы довольно сложно, так как существует еще и скрытая безработица.

2. Основными тенденциями роста спроса на рынке труда Пермского края за первое полугодие 2018 года являются профессии в сфере строительства, промышленности и транспорта;

3. Присутствие опыта и стажа работы по своей специальности являются одним из важных требований к кандидатам. В связи с этим, не имеющие опыта работы и стажа выпускники учебных заведений, с трудом могут найти работу;

4. В поиске работы выпускникам могут оказать помощь учебные заведения, в которых они учились.

5. Переизбыток предложения рабочей силы над спросом, а именно по группам следующих профессий: неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей экономики; руководители специализированных

(производственно-эксплуатационных) подразделений (служб); продавцы магазинов и демонстраторы товаров.

6. Проблема адаптации молодёжи на рынке труда.

7. У выпускников общеобразовательных организаций возникают трудности с выбором учебного заведения и своей будущей профессии.

8. Нехватка специалистов рабочих профессий.

Для решения вышеприведенных проблем необходимо найти пути их решения и следовать им, вот некоторые из них:

1. При подготовке высококвалифицированных кадров необходимо учитывать ситуацию на рынке труда;

2. Следить за половозрастным составом работающих специалистов;

3. Сокращать масштабы подготовки кадров тех профессий, по которым трудоустройство становится проблемным;

4. Проводить дни открытых дверей на предприятиях и в учебных организациях;

5. Создать молодежную биржу труда;

6. Создать систему сбора, обработки и выдачи информации ЦЗН с условием автоматического поступления информации от предприятий об освободившихся и свободных рабочих местах.

7. В общеобразовательных организациях проводить профориентационные работы с учениками.

Целью данного исследования был анализ рынка труда Пермского края и разработка рекомендаций для министерства образования Пермского края. В ходе достижения данной цели были решены поставленные задачи. Были изучены теоретические аспекты особенностей рынка труда в Пермском крае, рассмотрены особенности трудоустройства выпускников и проведен анализ молодежного рынка труда, так же было проведено анкетирование среди выпускников МАОУ Лицей №4 г. Пермь и студентов 4 курса ПГГПУ г. Пермь, разработаны рекомендации системе образования Пермского края. Функционирование рынка труда будет успешным, если будут соблюдены

следующие условия: работа будет выбрана в соответствии с законодательством РФ; сфера деятельности будет отвечать интересам; профессия предполагает развитие личности; в процессе выполнения работы будет формироваться интерес к данному виду деятельности, уважительное отношение к труду и коллегам.

В рамках данной работы были проанализированы статистические данные, касающиеся рынка труда в Пермском крае. В ходе их исследования было выявлено: спрос и предложение, каких профессий преобладает на рынке, средний размер заработной платы по группам занятий, объемы обращений выпускников в ЦЗН. Рассмотрели государственную программу развития образования.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК(СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ)

Законы, законодательные и нормативные акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 05.02.2018)
2. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 07.03.2018) "О занятости населения в Российской Федерации"
3. Закон от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [в ред. 20 апреля 1996 года]

Статистические материалы

4. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости Роструд – URL.: <http://www.rostrud.ru>
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: <http://www.gks.ru/>
6. Агентство по занятости населения Пермского края [Электронный ресурс] <http://www.szn.permkrai.ru>
7. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по пермскому краю [Электронный ресурс] <http://permstat.gks.ru>

Книги

8. Хагур, Ф.Р. Труд и его социальные аспекты в контексте научного знания/ Ф.Р. Хагур // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. - 2013. - №4. - С.1-16.
9. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 20. С. 486
10. Тарасевич, Л.С. Экономическая теория: учебник / Л.С. Тарасевич, Г.П. Журавлева, А.И. Добрынина, – М.: ИНФРА-М, 2012. – с. 672, с.200
11. Экономическая теория (политэкономия): Учебник/Под ред. проф. Г. П. Журавлевой. - 5-е изд.- М.: ИНФРА-М, 2011. – с. 864
12. Одегов Ю.Г. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: учебно-методическое пособие / Ю.Г. Одегов, Е.М. Сидорова. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – 296 с

13. Юрасов И.А. Особенности управления российскими социально-трудовыми отношениями на современном этапе // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007.

14. Вукович Г. Г. Рынок труда: Учебное пособие / Г. Г. Вукович, И. В. Гелета. Рн/Д: Феникс, 2013, с. 21

15. Долгова, А. Полная и эффективная занятость молодежи – условие повышения конкурентоспособности страны / А. Долгова // Человек и труд. – 2007.

16. Захарова Л.Н., Вукович Г.Г. Воспроизводство рабочей силы: проблемы и противоречия молодежного сегмента рынка труда // Экономика устойчивого развития. - 2012. - № 11, с. 114

17. Мрачковский А.Е. Рынок труда: учебник / А.Е. Мрачковский, А.А. Михайлов. - ОмГТУ, 2011. - 100 с, с. 14

18. Басов Н.Ф. Социальная работа с молодёжью. 2е изд., М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. 328 с., с.65

19. Капелюшников Р., Ощепков А. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития // Вопросы экономики. - 2014. - № 7. - С. 66-92., с. 70

Журнальные и газетные статьи

20. Алимova, О. Обеспечение занятости и трудоустройства / О. Алимova // Социальное и пенсионное право: журнал. - 2009. - № 1. - С.23

21. Малик Е.Н., Мельников А.В. — Становление политической субъектности российской молодежи в условиях современности // Среднерусский вестник общественных наук. 2015. – № 2(38), 72-73

22. Шустова, Н.Н. Российский рынок труда: проблемы и тенденции / Н.Н. Шустова // Проблемы современной экономики. - 2014. - № 4 (40). - С. 23-26

23. Социальная политика: долгосрочные тенденции и изменения последних лет. Краткая версия доклада: докл. к XVI Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 7-10 апр. 2015

г. / отв. ред. Я. И. Кузьминов, Л. Н. Овчарова, Л. И. Якобсон; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. - 51 с, с.4

24. Руденко Г.Г., Савелов А.Р. Специфика молодежи на рынке труда // Социологические исследования. 2011. №5. С.101-107

25. Какушкина М. А., Бочарова Н. В. Российский рынок труда: реалии современности // Ученые записки Тамбовского отделения РoСМУ. – 2015. - № 4. – С. 1-7.

26. Лескина О.Н. Приоритеты молодежной политики в современной России // – 2015. – Т.2. № 30. – С.49-52

27. Воробьева И. М., Опыт дуального образования как возможный путь повышения эффективности профориентации будущих абитуриентов и профессиональной подготовки студентов технических вузов // Молодой ученый. – 2015. - №11. – С. 1310-1313

28. Защитина Е.К., Кобец Е.А. Повышение трудового потенциала как аспект модернизации экономики страны. Известия ЮФУ. Технические науки. 2012. № 8 (133). С. 80-85.

29. Корсаков М.Н., Кобец Е.А., Защитина Е.К. Теоретико-методологическая сущность трудовых отношений и их особенности в разрезе специфики производства. Известия ЮФУ. Технические науки. 2013. № 6 (143). С. 47-52.

30. Колесникова Ю.С., Камашева А.В. Пути решения проблем молодежного рынка труда // Вестник экономики, права и социологии. - 2012. - № 4., с. 59-60

Электронные ресурсы

31. Файловый архив студентов // Рынок труда и молодежь [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/3166542/>

32. Консультант Плюс // [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/8c06531ad22712c2c23f6f27e6fa335c490c621c/
33. РосБизнесКонсалтинг, информационное агентство // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/perm/freenews/5a0af49c9a79471587b83d82>
34. Ефимов О. Н. Российский рынок труда: проблемы и тенденции // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sci-article.ru/stat.php?i=1448300971>
35. ARES Рекрутинговое агентство // [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.ares.com.ru/stati/prognoz_rynka_truda_na_2018-yjj_god
36. Российская газета // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2018/05/24/kak-novye-tehnologii-mogut-povliiat-na-rynok-truda.html>
37. Агентство по занятости населения Пермского края // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.szn.permkrai.ru/statistic/arkhiv-statistiki/>
38. Файловый архив студентов // Спрос и предложение на рынке труда // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/6320868/page:7/>
39. Законы РФ 2018 // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://zakony-2018.ru/zarplata-uchitelej-v-2018-godu/>
40. Министерство образования и науки Пермского края // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://minobr.permkrai.ru/>
41. Научная электронная библиотека // Рынок труда Пермского края: состояние и тенденции [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://elibrary.ru>
42. Информационный общественно-политический портал «Новости Перми» - все новости о Пермском крае и Перми // Рынок труда Перми заявляет об активном развитии [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.permnews.ru>

43. Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pspu.ru/career/cent-sodejstvija-trudoustrojstvu>

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

АНКЕТА ДЛЯ СТУДЕНТОВ

Уважаемый респондент, прошу Вас ответить на вопросы, которые помогут мне в исследовании на тему «Рынок труда Пермского края и задачи системы образования». Для этого Вам нужно заполнить данную анкету. Пожалуйста, будьте внимательны, от точности ваших ответов будут зависеть результаты моего исследования. В вопросе может быть отмечено несколько верных ответов. Анкета анонимна.

1. Пол М Ж

2. Почему вы выбрали данную профессию?

- Мечтал/а с детства
- Настояли родители
- Интерес к профессии
- Из-за престижа профессии
- Профессия дает возможность хорошо зарабатывать
- Особо не задумывалась/ся

3. Жалете ли Вы о выборе своей профессии?

- Нет, я нисколько не жалею
- В целом не жалею, но хотелось бы немного другую специализацию
- Жалею, но все равно хотелось бы заниматься чем-то родственным
- Жалею, это совершенно не мое
- Жалею, но доучусь и буду получать второе высшее образование

4. Приносят ли занятия по специальности Вам радость, или это просто средство будущего заработка?

- Да, мне нравится это занятие
- По настроению, иногда просто нет желания что-либо делать
- В зависимости от конкретной направленности
- Нет, это исключительно средство заработка

5. Изменились ли Ваши представления о выбранной профессии за время обучения в ВУЗе?

- Да, в лучшую сторону
- Да, некоторые вещи оказались лучше, чем я ожидал/а
- Да, некоторые вещи оказались хуже моих ожиданий
- Да, в худшую сторону

- Нет, не изменились
6. **Является ли изучение предметов по специальности трудной задачей для Вас?**
- Да, я не в состоянии успевать за учебной программой
 - Да, это интересное, но достаточно трудное занятие
 - Нет, это не трудно, все укладывается в мои временные рамки
 - Нет, у меня даже остается свободное время
7. **Готовы ли Вы обучаться и развиваться по специальности после окончания ВУЗа?**
- Да, это неперенный атрибут моей профессии
 - Да, если от этого будет зависеть моя зарплата
 - Только в крайнем случае
 - Нет, все необходимое должны дать в ВУЗе
8. **Как Вы считаете, Вам будет легко устроиться на работу по своей специальности после окончания ВУЗа?**
- Да, знаний хватит, чтобы устроиться на работу
 - Да, но необходимо будет получить дополнительные знания непосредственно по профессии
 - Нет, обязательно необходимо достаточное количество дополнительной практики, перед тем, как устроиться на работу
 - Нет, не легко
9. **Собираетесь ли Вы в дальнейшем работать по специальности?**
- Да
 - Как получится
 - Затрудняюсь ответить
 - Нет
10. **Что для Вас главное в будущей профессии?**
- Условия труда
 - Зарплата
 - Удовольствие от работы
 - Возможность быть в коллективе
 - Самосовершенствование

Приложение 2

АНКЕТА ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ

Уважаемый респондент, прошу Вас ответить на вопросы, которые помогут мне в исследовании на тему «Рынок труда Пермского края и задачи системы образования». Для этого Вам нужно заполнить данную анкету. Пожалуйста, будьте внимательны, от точности ваших ответов будут зависеть результаты моего исследования. В вопросе может быть отмечено несколько верных ответов. Анкета анонимна.

1. Какая область знаний, деятельности вас больше интересует?

- естественнонаучная (химия, биология, медицина, геология, сельское хозяйство)
- точные науки (математика, физика)
- общественно-научная (история, философия, экономика, право)
- гуманитарная (литература, журналистика, психология, лингвистика)
- искусство (музыкальное, театральное, изобразительное).

2. Обсуждался ли в вашей семье вопрос о том, как выбрать профессию?

- Да
- нет

3. Определились ли вы с выбором профессии?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

4. Что может повлиять на ваш выбор профессии?

- возможность творчества;
- возможность профессионального продвижения и карьеры;
- возможность уехать, жить в другом месте
- возможность в последующем найти работу у себя дома, вернуться домой;
- мнение друзей;
- пример авторитетного человека, кого, напиши
- престиж профессии в обществе;
- возможность хорошо зарабатывать;
- с такой профессией ты никогда не станешь безработным;
- совет родителей и (или) родственников;
- ваши способности к данному виду деятельности

5. После окончания 9 класса

- вы пойдете в 10 класс
- вы пойдете работать
- пойдете учиться в колледж

6. Если вы пойдете учиться, то на что вы ориентируетесь при выборе учебного заведения?

- Будущая специальность
- Местоположение
- Престижность учебного заведения
- Количество бюджетных мест