

ЭКОНОМИКА

Вопросы школьного экономического образования

Рынок труда и профориентация

Учебно-методическое
издание



4'99

Ольденбургский университет • Германия
Новосибирский государственный университет • Россия

Carl v. Ossietzky
**UNIVERSITÄT
OLDENBURG**

СОДЕРЖАНИЕ 4'99



3 Предисловие

ФОРУМ

- 5 Урванцева С.Е., Горбунова Н.Т.
Теория и практика профессиональной
ориентации школьников
- 12 Мкртчян Г.М., Саблина С.Г.
НСУ движется в нужном направлении

РЫНОК ТРУДА И ПРОФИОРИЕНТАЦИЯ

- 15 Лугачева Л.И.
Рынок труда и государство
- 27 Патласов О.Ю.
Рынок труда: новые тенденции
- 33 Арсентьева Н.М.
Молодежь на рынке труда

В ПОМОЩЬ УЧИТЕЛЮ

- 37 Лиманова Е.Г.
Профессиональная ориентация молодежи
в России: возможности анализа в рамках
школьного курса экономики
- 42 Гусева О.Н.
Модель занятия по теме
“Что такое профессии и типы профессий”
- 47 Петрова Е.Ю.
Модель занятия по теме
“Новые профессии на предприятии:
менеджер”
- 49 Осокина Т.В.
Модель занятия по теме
“Труд и профессии” (3 часа)

МЕТОДИКА ПРЕПОДАВАНИЯ

- 52 Камински Х.
Дидактико-методические основы
преподавания экономики в школе.
Мастерская будущего
- 56 Дубровина Г.Г.
“Дебаты”

ИССЛЕДОВАТЕЛИ XXI ВЕКА

- 60 Сахарова А.Д., Гринчук Е.Л.
Рынок труда в Новосибирске до и после
кризиса “августа 1998 г.”

КОНТРОЛЬ ЗНАНИЙ

- 65 Лугачева Л.И.
Задания по теме “Рынок труда”

РЕЦЕНЗИИ

- 70 Сомова И.А.
Рец. на кн.: Спиридонов И.А. Мировая
экономика / Уч. пос. — М., 1999. — 250 с.

НОВОСТИ

- 71 ❖ II Межрегиональная научно-методическая конференция по довузовскому экономическому образованию
- ❖ О Координационном Совете по экономическому образованию в школах Новосибирской области
- ❖ III Экономическая олимпиада НГУ для школьников
- ❖ Международная Научная Студенческая Конференция НГУ. Экономическая секция для школьников
- ❖ Анонс научно-практического семинара кафедры общего экономического образования НГУ
- ❖ Темы выпусков журнала в 2000 г.

ГЛОССАРИЙ

О. Ю. ПАТЛАСОВ

РЫНОК ТРУДА: НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Как известно, рыночная экономика характеризуется очень высокой динамичностью. Постоянные изменения происходят во всех экономических секторах и на рынках всех типов, в том числе и на рынке труда. Это характерно и для развитых стран, и особенно для стран с трансформационной экономикой. В связи с этим актуально рассмотреть новые явления, непосредственно происходящие на рынке труда, а также взаимосвязанные с ним процессы. Цель данной статьи — представить некоторые новые тенденции в этой сфере:

- ✓ тенденции занятости по секторам экономики,
- ✓ новые типы сегментов рынка труда,
- ✓ новые аспекты предложения труда,
- ✓ профессиональная структура рабочей силы,
- ✓ социальная роль государства,
- ✓ инфраструктура рынка труда,
- ✓ информационное обеспечение рынка труда,
- ✓ теория маркетинг-менеджмента в сфере занятости,
- ✓ новые формы занятости,
- ✓ специфика трансформационных процессов, происходящих на рынке труда,
- ✓ резервы внутрифирменного рынка труда.

Статья подготовлена во время стажировки в Институте экономического образования университета с Ольденбурга при поддержке немецкого фонда "Union der deutsche Akademien der Wissenschaften".

Тенденции занятости по секторам экономики

В соответствии с положениями экономической теории развитие идет последовательно от общества, в котором большая часть экономически активного населения занята добычей и производством сырья, в первую очередь, в сельском хозяйстве (первичный сектор), к индустриальному (вторичный), а затем к постиндустриальному состоянию, где основная часть населения занята в сфере услуг (третичный сектор).

Приведем пример Германии. В течение 1882-1970 гг. доля занятых в сельском хозяйстве Германии снизилась с 42 % до 9 %, во вторичном — увеличилась с 36 % до 49 %, а в третичном возросла с 2,25 до

42 %. Сейчас секторальная структура ФРГ выглядит следующим образом:

- 1-й сектор — 3,5 %
- 2-й сектор — 39,1 %
- 3-й сектор — 57,4 %.

К началу 1992 г. доля третичного сектора в общей численности занятых в странах ОЭСР достигла 63,7 %, в США — 72,3 %, в Канаде — 71,8 %. Снижение численности занятых в других секторах не означает падения в них производства, более того, рост объемов производства обеспечивался повышением эффективности труда, хотя доля сельского хозяйства и промышленности в ВВП ряда стран снижается.

В США полвека назад на производстве трудилось больше 70 % рабочих и служащих, сегодня —

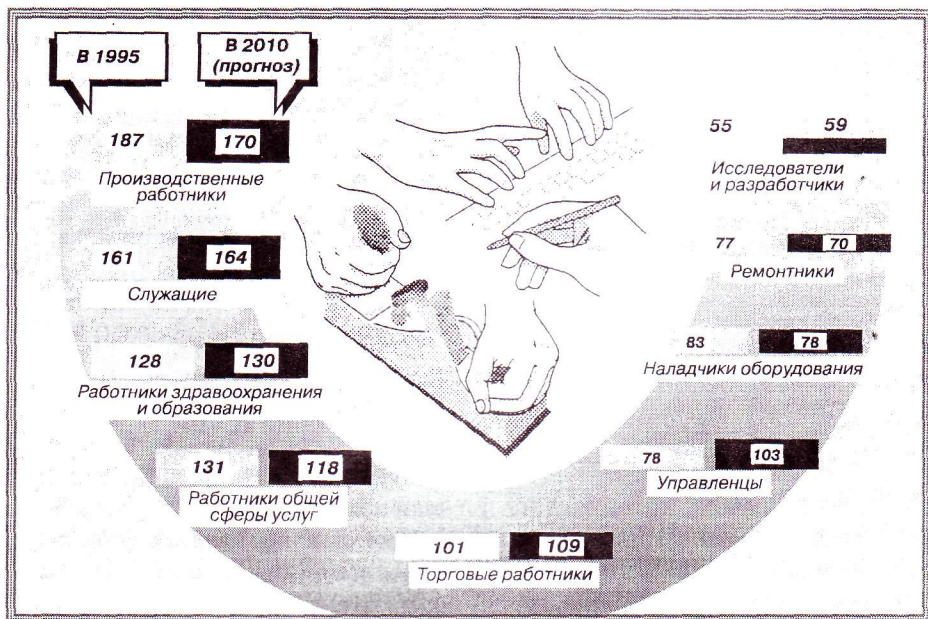


Рис. 1. Мир профессий в изменении

В ШКОЛЕ

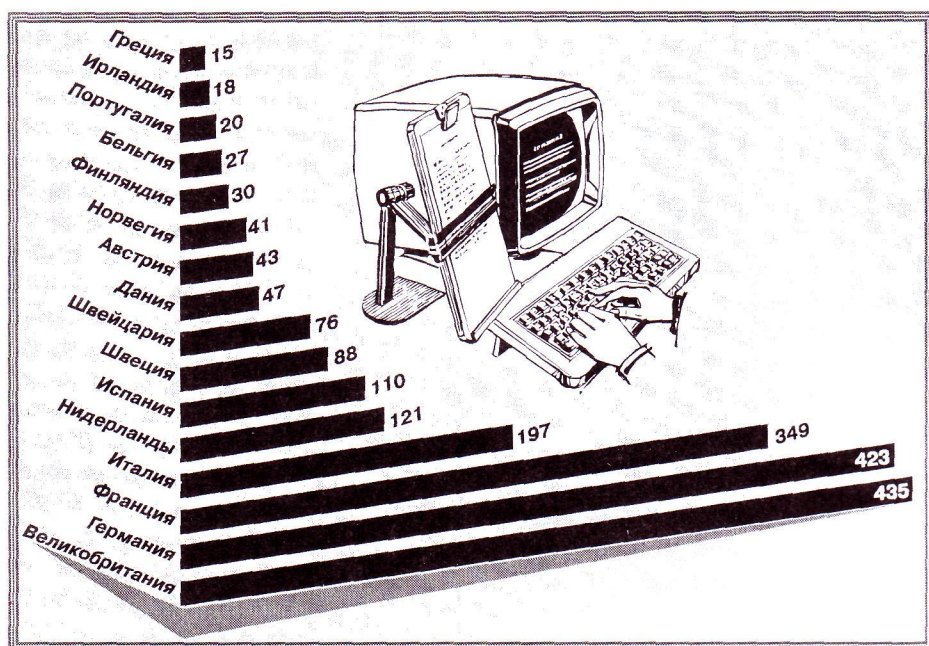


Рис. 2. Занятые в области высоких технологий (Европа), в тыс. чел.

меньше 15 %, однако создаваемая ими доля ВВП практически не уменьшилась. По оценкам Министерства труда США, к 2000 году более 44 % всех работающих американцев будут заняты в сфере информационных услуг. Сдвиг в сторону работы со знаниями наметился давно – уже в 1991 году американские компании потратили на приобретение компьютерного и коммуникационного оборудования больше средств, чем на промышленное, горнодобывающее, сельскохозяйственное и строительное оборудование в целом.

Структурные изменения в экономике России идут медленнее, чем в других странах с трансформационными процессами.

Основные потери в сфере занятости произошли в промышленности (на 8,8 % в 1990-1993 гг.), научной сфере (на 28,5 %), строительстве (20,8 %). В то же время возросла занятость в тяжелой и добывающей промышленности (металлургия, угольная и нефтегазовая отрасли), сельском хозяйстве (на 3,9 %), торговле и общественном питании (на 8,6 %), финансовой сфере (на 45 %).

Новые типы сегментов рынка труда

В развитых странах принято выделять новые типы сегментов рынка труда:

- рынок труда, охватывающий быстрорастущие наукоемкие производства и отрасли сферы услуг с гораздо меньшим средним уровнем концентрации и смешанной в квалификационном отношении рабочей силой;
- рынок в старых традиционных отраслях, бывших в недавнем прошлом главными.

В качестве критерия сегментации рынка труда выступает отраслевая принадлежность работодателей, организационно-правовая форма, форма собственности и тип хозяйствования, размеры предприятия, социальная значимость деятельности предприятия.

Новые аспекты предложения труда

Предложение труда в значительной мере определяется демографическими факторами: половозрастной структурой населения, динамикой численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте и др.

Сокращение темпов прироста населения при прочих равных условиях вызывает его старение. О старении населения в западных индустриальных державах свидетельствуют следующие данные. В 1995 г. в Швеции на каждых 100 жителей трудоспособного возраста приходилось 27 чел. пожилых людей, в Англии – 24, в ФРГ – 22, в США – 19 и т.д. [Globus Infografik GmbH- 53. Jg., 23. März 1998], причем, прогноз к 2030 г. говорит о почти удвоении пенсионной нагрузки.

Изменение этнического состава населения и рабочей силы также приводит к новым аспектам со стороны предложения труда. Например, эмиграция русскоязычного населения, в том числе русских немцев, из среднеазиатских республик СНГ и Казахстана привело в последних к потере ключевых кадров в промышленности, науке, образовании и медицине. Иммиграция в страну повышает общее предложение труда и обостряет конкуренцию на рынке труда. Поэтому политические иммиграционные процессы регламентируются законодательством страны. Так США устанавливает квоты на въезд, поощряя однако приток кадров высшей квалификации и утечку умов из стран-доноров (brain drain).

Степень экономической активности определенных групп населения также воздействует на рынок труда со стороны предложения. Речь идет прежде всего о распространности применения детского труда, вовлечение в трудовой процесс пенсионеров, изменении доли работающих женщин. В настоящее время в странах ОЭСР 25 % учащейся молодежи совмещает учебу с работой по сравнению с 15,7 % десятилетие назад. Учащиеся ориентируются на рабочие места с неполным рабочим днем, поэтому основная их часть концентрируется в гостиничном хозяйстве, общественном питании, оптовой и розничной торговле, ремонтных

мастерских. В Канаде, Германии и США в этих отраслях занято до 40 % работающей молодежи. К примеру, уровень экономического участия женщин в рабочей силе, как результат феминизации в США, возрос до 60 %. В России наоборот, если в доперестроечный период занятость женщин составляла 90-95 %, то сейчас наблюдается обратная тенденция. Кроме того, в России около 20 % работающих на предприятиях — это пенсионеры, прослеживается четкая динамика роста доли безработной молодежи.

Профессиональная структура рабочей силы

Официальная статистика МОТ в структуре рабочей силы выделяет следующие группы:

- 1) "белые воротнички" (нефизический труд);
- 2) "синие воротнички" (рабочие различных профессий и уровней квалификации);
- 3) работники обслуживания.

В профессиональной структуре рабочей силы преобладающей группой стали "белые воротнички". В США они составляют более 56% всей занятой рабочей силы. К ним относят инженеров, техников, ученых, административно-управленческий персонал, конторских и торговых служащих и других работников преимущественно умственного труда. Переходные экономики также сопряжены с изменением структуры спроса на рынке труда. Так, требуются высококвалифицированные узкие специалисты, например, по работе с ценными бумагами, по оценке недвижимости, земли, автотранспортных средств, аудиторы, бухгалтера со знанием международного учета и ведения валютных операций и т.д. В то же время необходимы комплексные специальности рабочего: водитель-крановщик, газосварщик, каменщик-штукатур-маляр и пр. Расширяются "периферийные" сегменты рынка рабочей силы, которые включают

временно и частично занятых, а также работающих по краткосрочным трудовым соглашениям.

Социальная роль государства

Социально-рыночная экономика высветила контуры нового общественного устройства и социально-трудового порядка, в котором государство активно поддерживая развитие конкуренции, смягчает конфликты между работодателями и работниками, само является крупным работодателем и реализует программы поддержки социально-незащищенных групп населения. К примеру, в Германии социальная нагрузка на госбюджет приближается к 1,3 трл. марок, каждая третья марка идет на социальные нужды (34,4 %), причем в старых землях эта доля составляет 31,7 %, а в новых — 50 %!

В странах с трансформационными процессами переход от рынка продавца к рынку покупателя в сфере труда требует **повышения роли общественных институтов** на рынке труда. Речь идет о выплате пособий по безработице, создании системы общественных работ, об иных гарантиях безработным, о содействии в трудоустройстве незанятых, о создании новых рабочих мест, о деятельности на внутрифирменном рынке труда, т.е. в сфере занятых наемных работников. В противном случае, неадекватная усилиям оплата труда, дискриминация, плохие условия труда будут переводить людей, в лучшем случае, в разряд ищущих работу, в худшем — в эксплоярные формы занятости (криминальные структуры).

Инфраструктура рынка труда

В России инфраструктура рынка труда представлена на микроуровне отделами кадров предприятий; на региональном уровне — биржами труда, кадровыми агентствами, управлениями труда и занятости администраций, ассоциациями, как например, Межрегиональная ассоциация служб трудоустройства молодежи (МАСТМ);

на макроуровне — Комитетом Госдумы РФ по труду и социальной политике, министерством труда, Федеральной миграционной службой, Федеральной службой занятости, Фондом занятости, Рострудинспекцией, Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений, профсоюзами, НИИ труда, Институтом проблем занятости РАН и Минтруда и т.д. Международная организация труда (МОТ) является институтом мирового уровня.

Задачей кадровых агентств является подбор высококвалифицированных специалистов с учетом запросов работодателей, часто из лиц, уже имеющих работу. На государственные службы возложена задача регистрации ищущих работу, признание их в качестве безработных, назначение пособий по безработице, контроль за безработными, профилактика безработицы, организация общественных и других работ. Таким образом эти службы работают со всеми гражданами, нуждающимися в трудоустройстве. Во многих странах монополия государственных служб на трудоустройство безработных отменена, в ряде стран ОЭСР такое право получили также частные службы. Подобная практика была узаконена в Конвенции № 96, принятой МОТ.

Биржа труда является учреждением, организующим рынок труда, согласующим спрос и предложение на рабочую силу поскольку с помощью службы занятости организуется только часть рабочей силы. Тем не менее их роль весьма ограничена, так как существует латентный спрос на некоторые профессии, а также с заявками о вакансиях в службу занятости обращаются не все работодатели. Некоторые работодатели, особенно предприятия малого бизнеса, предпочитают набирать кадры по рекомендациям своих сотрудников, прибегая к услугам рекламы и объявлением о конкурсе и т.д. В настоящее время в России до 3/4

трудоустроенных лиц находят работу по личным связям.

Информационное обеспечение рынка труда

Специализированные газеты (например, в России: “Хочу работать” (Омск); “Вестник службы занятости” (Брест); “Ключ. Биржа труда” (Самара)) продают своим читателям в качестве товара информацию о вакансиях, а также аналитические статьи по проблемам занятости и безработицы. Немецкая фирма “MPL Finanzdienstleistungen” для выпускников вузов предлагает возможность еженедельно в офисах предприятия просматривать вырезки из более чем 70 региональных и межрегиональных газет о появившихся вакансиях. В связи с большой конкуренцией на рынке учебных мест Служба занятости ФРГ выпустила компакт-диск “Bewerbung um eine Ausbildungsstelle; Arbeitsamt CD-ROM” для выпускников школ, содержащий документы, необходимые при подаче заявления при поступлении в учебные заведения, правила и процедуры их приема, отборочные тесты, рекомендации о поведении при собеседовании. Здесь проявляется связь 2-х факторов производства: труда и информации, поскольку услуги по подбору кадров оцениваются как информационные.

Основные расходы по **информационному обеспечению рынка труда** лежат на государственных службах. В 1998 г. Служба занятости ФРГ открыла в системе Internet “Большую биржу труда” с адресом www.arbeitsamt.de, где содержатся более 300.000 предложений работы и информация о 650.000 ищущих работу (UNICUM. Das Hochschulmagazin. 4/99. April. 1999. S. 6.).

В России только создаются региональные информационные системы. Так, в г. Омске создан городской информационный центр, в залах которого установлены “информационные киоски”. К ежедневно обновляемому городскому

банку вакансий через модемную связь имеют доступ также жители близлежащих к областному центру районов.

Теория маркетинг-менеджмента в сфере занятости

Маркетинг-менеджмент в сфере занятости как вид деятельности направлен на удовлетворение потребности фирм в кадрах, поддержание взаимовыгодных обменов между собственником рабочей силы и работодателем и оптимизацию уровня занятости и безработицы. Для фирмы **маркетинг-менеджмента персонала** заключается в решении следующих задач

- ✓ Кадровое обеспечение предприятия
- ✓ Оптимальное распределение работников по рабочим местам
- ✓ Обеспечение благоприятных условий труда
- ✓ Разработка модели специалиста
- ✓ Профессиональная адаптация молодежи и новых сотрудников
- ✓ Планирование деловой карьеры
- ✓ Производственное обучение и повышение квалификации
- ✓ Формирование портфеля заказов на подготовку конкурентноспособных специалистов
- ✓ Контакты с внешним рынком рабочей силы, посредниками на рынке труда; участие в обновлении базы данных информационной сети региона, т.е. помимо регулирования внутрифирменных отношений связь с региональным, национальным и международным рынком труда.

При купле-продаже рабочей силы работодатель, как правило, оценивает потребительскую стоимость товара рабочая сила по ряду критериев:

- профессионально-квалификационные характеристики (знания, умения, опыт),
- мотивация к труду,
- физические данные,
- психофизиологические параметры,
- особые предпочтения покупателя рабочей силы.

Все большее внимание обращается на **рекламу персонала**. Реклама персонала должна быть содержательной, предметной, с точной целевой установкой, интересной для того, чтобы реагировали прежде всего лица из необходимой целевой группы. Минимум 70 % рекламных газетных объявлений содержат периодически повторяющиеся и не к чему не обязывающие эпитеты, как-то, “расширяющаяся компания”, “ведущая в отрасли”, “динамичный коллектив” и пр. С маркетинговыми инструментами можно недорого организовать и объемно воздействовать на общественное мнение, представить свои позиции и выделиться среди конкурентов.

Новые формы занятости

Традиционное понимание занятости соответствует трудовым отношениям индустриального общества, когда работа выполняется в течение рабочей смены на производственном месте или в отделе офиса, как правило, на основе бессрочного трудового договора. Постепенно эта модель занятости уходит в прошлое и дополняется надомниками, вводится гибкое рабочее время, двойная занятость, вахтовый метод работы, уступка (аренда) персонала, неполная занятость и т.п. Шире применяется срочный трудовой контракт, договор-подряд, временная занятость. Например, автомобильный концерн BMW еще 10 лет назад ввел гибкое рабочее время. На заводе в Регенсбурге рабочее время было распределено по-новому. Если станки работают сейчас 6 дней в неделю, то люди в среднем — 4 дня. Это выгодно всем: оборудование загружено больше на 30 %, а у сотрудников стало меньше рабочих дней в году. В результате были приняты на работу еще 2500 человек.

Телеработа (телекомпьютинг) — это новейшая модель занятости предполагает работу по трудовому договору или соглашению с предприятием, выполняемая, главным образом, по месту жительства. Со-

временная коммуникация, присущая информационным обществам, делает пространственно независимой работу от места ее выполнения. Прогнозируется взрывной рост числа рабочих мест, не требующих закрепления, в сфере статистического учета, счетоводства, обработки данных, исследований и консалтинга, дизайна и конструирования, приема заказов, сбыта и др. Для предприятия коммуникационная технология позволяет создать такую систему работы, при которой покупатель со своего рабочего места может оформить заказ, а сотрудник службы продаж обслужить заказ в удобное время.

Видимо, с развитием такой формы занятости может измениться подход к понятию "подходящая" работа. По немецким источникам, к 2000 году в Европе ожидается примерно 10 млн. телеработников, от 17 % до 21 % всех европейских рабочих мест потенциально являются телерабочими местами. В США 40 % фирм предлагают своим сотрудникам частичный телекомпьютинг, 11 % — ввели его в порядке эксперимента, 8 % — анализируют все "за" и "против". По данным Института немецкой экономики (Кельн) в Европе уровень распространения телеработы ниже, чем в США. Количество лиц, работающих на дому с компьютером, в процентах от занятых составило в странах ЕС — 0,9 %, в том числе в:

- Англии — 2,2 %,
- Франции — 1,0 %,
- ФРГ — 0,4 %,
- Испании — 0,8 %,
- Италии — 0,5 %,
- Португалии — 0,6 %,
- Ирландии — 3,8 %.

Эта новая форма работы становится привлекательной в условиях растущей стоимости производственных помещений, офисов, затрат на переезды к месту работы и обратно. Работодатель экономит на страховании сотрудников, коммунальных платежах, обслуживании стоянок автомобилей. Для об-

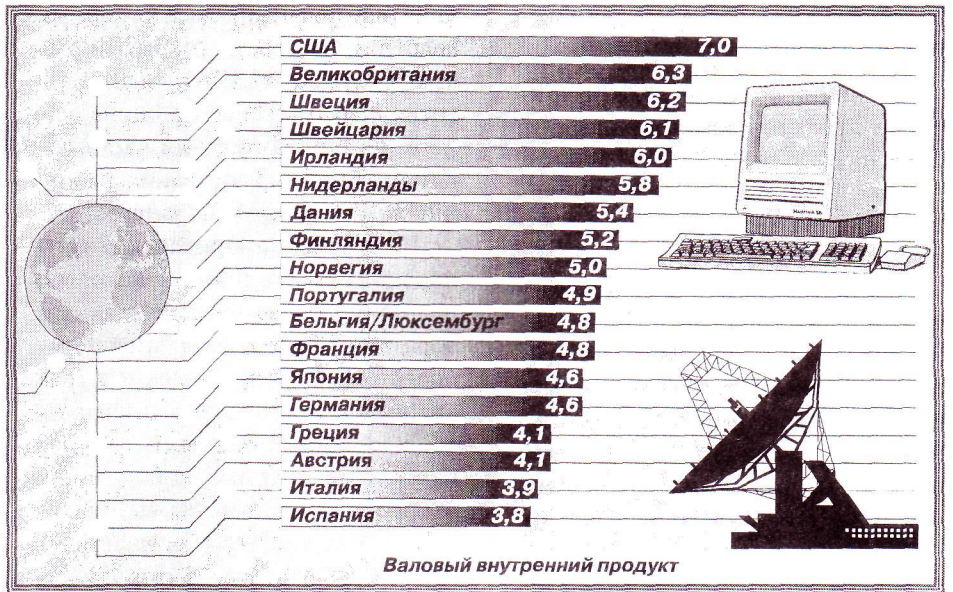


Рис. 3. Занятые в области высоких технологий (Европа), в тыс. чел.

щества — это возможность создания новых рабочих мест в депрессивных регионах. Проблемы при новой организации работы также возникают. Среди них — сложности координации работ в условиях отсутствия прямого контакта, из-за чего требуется более четкая постановка целей и задач для работников.

Если рассматривать международный рынок труда, то система телеработы позволит импортировать рабочую силу без физического перемещения, что ускорит процесс перелива труда на глобальном уровне. В свою очередь, эти новые процессы потребуют решения правовых проблем, связанных с новыми формами занятости.

Специфика трансформационных процессов, происходящих на рынке труда

Переходная экономика России определяет и специфику трансформационных процессов, происходящих на рынке труда. Если в развивающихся странах безработица обусловлена диспропорцией между темпами роста экономики активного населения и темпами создания новых рабочих мест, в странах с развитой экономикой безработица принимает форму

конъюктурной, циклической, технологической, то в отечественных условиях она обусловлена спадом производства при номинальном сохранении рабочих мест (частичная и скрытая безработица).

В странах Восточной Европы приватизация, демонополизация, оживление конкуренции привели к росту производительности труда на реформируемых фирмах и вытеснению избыточных кадров. Согласно теории, падение объемов производства приводит к адекватному снижению занятости. Особенность же российской ситуации заключается в том, что при спаде производства более чем в 2 раза, уровень безработицы оценивается в пределах 14 %, что означает возможность обвального перехода из скрытых, непрямых форм безработицы в явные при углублении рыночной трансформации. В этих условиях при выборе кадровой политики предприятия должны решать внутрифирменные задачи (с учетом отраслевой принадлежности, территориальной расположенности и финансового состояния):

- оптимизация численности и структуры коллектива,
- переподготовка кадров и адаптация к рыночным условиям.

Резервы внутрифирменного рынка труда

В Японии ориентация на расширение профессиональных навыков работников, когда они в течение первых 10 лет работы на предприятии 3-4 раза перемещаются на новые рабочие места, позволяет удачно перераспределять рабочую силу внутри предприятия. В США и странах Западной Европы в этих целях организуются автономные бригады, выполняющие все смежные работы и на которые возложены некоторые управленческие функции по организации и оплате труда (типа бригадного подряда). Широкое распространение получила система «оплаты за знания», при которой оплачивается не только выполняемая работа, но и уровень профессиональных знаний. Лица с широким профессиональным профилем более восприимчивы к нововведениям, активнее участвуют в рационализаторской деятельности. Таких людей при сокращении объемов производства стараются не увольнять, а дают им возможность работать с укороченным рабочим днем или перемещают в пределах фирмы. Там, где пред-

приятия ориентируются на приток кадров извне, т.е. на открытый рынок труда (как в США), планы развития персонала, содержащие намерения высвобождения части занятых, ориентируют самих работников, а также службы занятости.

На крупных американских корпорациях как и в Японии, кадровое планирование сопряжено главным образом с профессиональной переподготовкой кадров в связи с грядущими технико-технологическими и организационными переменами. При крупных корпорациях в Европе организованы специальные учебные центры, осуществляющие профильную подготовку кадров строго по программам исходя из запросов предприятий; во Франции это отраслевые, в ФРГ — межзаводские центры. Иногда «кустовые» формирования объединяются в пул. Автомобильная корпорация «Форд», французская «Рено», итальянская «Оливетти» полностью обеспечивают себя квалифицированными кадрами. Содержание обучения вбирает наиболее приоритетные направления. Так, на «Сименс» подготовка ведется по 50 дефицитным профес-

сиям, у концерна «Крупп» персонал проходит 4 ступени в зависимости от квалификационной и базовой профессионально-образовательной подготовки, на «Дженерал-Электрик» образовательная сеть включает 1000 курсов, индивидуализированных под разные категории работников.

В России система профессионального образования, включая переподготовку специалистов, трудно, но находит свои способы развития в новых социально-экономических условиях.

Основной вывод

Представленные выше новые тенденции, связанные с рынком труда, позволяют, как представляется, очертить учителю будущую модель жизнедеятельности, что очень важно для молодого человека, пока еще школьника, который будет активно участвовать в трудовой деятельности в XXI веке.

Автор

Патласов Олег Юрьевич — зав. кафедрой менеджмента и агробизнеса ИПК и АБ Омского госагроуниверситета.

