

ПРОЗРАЧНАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СРЕДА КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ ДЛЯ АБИТУРИЕНТОВ

Ключевые слова: рынок труда, прозрачная информационная среда, вузы, трудоустройство выпускников.

Статья предлагает концепцию прозрачной информационной среды рынка труда как один из инструментов для повышения эффективности функционирования высших учебных заведений. Цель статьи – на основе анализа зарубежного опыта описать концепцию прозрачной информационной среды рынка труда, которая предназначена для создания новой системы связей между участниками рынка труда, рынка образовательных услуг, членами общества и общественными/профессиональными организациями.

Методология исследования базируется на элементах теории информации в области создания новых и повышения эффективности работы существующих каналов связи. Предложены подходы, повышающие полезность использования информации (прагматическая мера), а также уменьшающие неосведомленность конечных пользователей (синтаксическая мера). Методология включает элементы, повышающие рост информационной культуры, которые приведут к позитивным изменениям в структуре экономики, структуре труда и в сфере образования. В основе предлагаемой концепции лежит тезис о свободе доступа к информации и ее распространению.

Статья включает введение, четыре части и заключение. Первая часть раскрывает концепцию прозрачной информационной среды рынка труда с позиции вуза. Во второй части показаны современные проблемы образования с точки зрения вузов, а именно сложности, связанные с поведенческими особенностями абитуриентов при поступлении. В третьей части прозрачная информационная среда представлена как перспективное управленческое решение для вуза, позволяющее повысить эффективность информационных каналов между местным рынком образовательных услуг и региональным рынком труда. В четвертой части изложена идея реализации прозрачной информационной среды на платформе университета.

Предполагается, что создание в регионе прозрачной информационной среды, отражающей не только текущие и будущие параметры рынка труда, но также результаты и качество обучения в вузах, поможет привлечь студентов и, как следствие, окажет позитивное влияние на имидж вуза, преподавательский состав, на социально-экономическую сферу региона. В статье приведены примеры специальных показателей, позволяющих оценить качество подготовки абитуриентов, их результативность во время учебы и успешность трудоустройства по окончании образовательного учреждения.

В перспективе данные, используемые для получения показателей, также позволят работодателям оценить компетенции будущих работников и предложить программы подготовки для нужд рынка труда. В свою очередь, для индивида (выпускника, безработного, человека, желающего изменить сферу профессиональной деятельности) появляется возможность построения индивидуальной траектории карьерного роста с четким пониманием степени соответствия своих личных возможностей перспективным требованиям рынка труда.

Введение

В 2010 г. Нобелевскую премию по экономике «за исследования рынков с моделями поиска» (for their analysis of markets with search frictions) получили профессор Массачусетского технологического университета П. Даймонд, профессор Северо-Западного университета в Эванстоне Д. Мортенсен и профессор Лондонской школы экономики и политической

науки К. Писсаридес за разработки теории поиска [10, 12, 14], которая является альтернативой модели спроса-предложения, долгое время доминировавшей в экономике. Как известно, в сфере спроса и предложения на рынке труда существует проблема неэффективности информационных каналов. Человек, занятый поиском работы, не всегда соглашается на первое предложение, а ищет более выгодную вакансию, то же самое относится и к работодателю. Как результат, работодатель

* *Питухин Евгений Александрович* – доктор технических наук, профессор, начальник аналитического отдела Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, 185003, Россия, Республика Карелия, Петрозаводск, пр. Ленина, 33; +7 (8142) 71 32 55; eugene@psu.karelia.ru.

Кекконен Александра Леонидовна – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, 185003, Россия, Республика Карелия, Петрозаводск, пр. Ленина, 33; +7 (8142) 713-252; ishkova@psu.karelia.ru.

Сигова Светлана Владимировна – доктор экономических наук, заместитель директора Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета по научно-исследовательской работе, 185003, Россия, Республика Карелия, Петрозаводск, пр. Ленина, 33; +7 (8142) 713-229; sigova@psu.karelia.ru.

и работник долгое время не могут найти друг друга, несмотря на то что сильно в этом нуждаются.

В результате плохой информационной проницаемости среды между работодателем и выпускником не возникает связи либо она возникает слишком поздно. В данном случае можно говорить о такой характеристике, как «время задержки» (time delay) рынка труда, которое является одним из слагаемых времени, затрачиваемого на поиск работы, наряду с такими характеристиками, как время на принятие решения, время рассмотрения заявления, время отклика работодателя.

В общее время процесса трудоустройства входит время с момента принятия решения о трудоустройстве до момента его совершения (подписание трудового договора), в том числе время на переговоры и т. д.). Увеличение информационной проницаемости среды между работодателем и выпускником имеет множественный эффект: 1) повышение процента трудоустройства вообще; 2) снижение времени поиска работы за счет уменьшения времени на выбор вакансии со стороны соискателя; 3) снижение времени поиска работы за счет уменьшения времени на выбор резюме со стороны работодателя.

В настоящей статье предпринята попытка разработать механизмы повышения эффективности функционирования системы «профессиональное образование – рынок труда» за счет уменьшения такой составляющей времени процесса трудоустройства, как время на взаимный информационный поиск между работодателем и соискателем.

Использование таких механизмов должно представлять интерес для университетов в условиях жесткой конкуренции за абитуриентов. Вузы всегда заинтересованы в создании и укреплении позитивного имиджа о том, что их выпускники удачно трудоустраиваются.

Поэтому своевременная реализация инструментария в виде веб-ориентированной информационной системы на уровне региона окажет содействие университетам в решении такой социально значимой проблемы, как успешное трудоустройство его выпускников, и тем самым повысит привлекательность вуза для абитуриентов.

Концепция прозрачной информационной среды: позиция вуза

Эксперты в области анализа информационной среды рынка труда отмечают, что главная ее цель – обеспечение устойчивой связи между спросом и предложением на рынке труда [15].

Существует множество трактовок понятия «информационная среда рынка труда»:

1) совокупность любой информации о размере, состоянии рынка труда или любой части рынка труда, способах функционирования части или всего рынка труда, проблемах, возможностях, которые он предоставляет, и намерениях, связанных с занятостью, или устремлениях тех, кто является частью рынка труда [13];

2) совокупность информации, которая включает любую оперативную количественную и качественную информацию о рынке труда, которая помогает субъектам (участникам) рынка труда составлять обоснованные планы, делать выбор и принимать решения, связанные с бизнес-целями, карьерным планированием и подготовкой, образованием и предложениями переподготовки, поиском работы, наймом, управленческими решениями и инвестиционными стратегиями, связанными с трудовыми ресурсами [15];

3) совокупность описательной и статистической информации о профессиях, уровне заработной платы, уровне безработицы, обзоры занятости, образования и подготовки, экономических трендов и условий функционирования рынка труда [16];

4) тренды и условия рынка труда, обзоры профессий и заработной платы, компетенций, требований к профессиям и широкий круг другой информации, которая помогает принимать решения о ведении бизнеса, выборе карьерного пути, подготовке и поиске работы [9];

5) совокупность инструментов, основанных на общих правилах и подходах, способствующих преодолению информационной недостаточности на рынке труда.

Авторы предлагают ввести термин «прозрачная информационная среда рынка труда», поскольку определение «прозрачный» относительно рынка труда позволит отразить одновременно совокупность следующих свойств:

- информационная проницаемость (доступность);
- измеримость и достоверность;
- адекватность и понятность для пользователей,

что будет способствовать преодолению информационного искажения на рынке труда.

Развивая предложенные определения информационной среды рынка труда в содержательном плане, будем понимать прозрачную информационную среду рынка труда как совокупность взаимосвязанных подсистем, обеспечивающих сбор, анализ, обработку информации о прошлом, моделирование текущего и прогнозирование

будущего состояния рынка труда для соискателей, работодателей, представителей органов власти и системы образования.

Таким образом, прозрачная информационная среда в силу своей многофункциональности должна представлять собой информационную экспертно-аналитическую систему с интернет-доступом для обслуживания целевых групп пользователей. Главной задачей прозрачной информационной среды рынка труда является обеспечение эффективного информирования всех заинтересованных субъектов о текущем и перспективном состоянии рынка труда для создания условий «определенности», позволяющих принимать обоснованные решения по построению личной профессиональной карьеры, сбалансированному развитию рынка труда и системы профессионального образования.

Практическая польза, получаемая вузом от создания прозрачной информационной среды рынка труда, заключается в своевременном знании о текущем и перспективном состоянии рынка труда.

Актуальность появления и развития информационной среды рынка труда обусловлена несколькими факторами.

1) Наличие огромного объема информации о рынке труда: от статистических данных о трендах развития рынка труда, компетенций рабочей силы, вакансий до данных о требованиях к уровню образования и подготовки, уровне заработной платы и карьерных перспективах в различных видах экономической деятельности, отраслях, профессиях. Индивиды, занятые поиском работы, также могут найти исчерпывающую информацию о способах поиска работы (инструментах поиска) и выбрать для себя наиболее удобный вариант. Участники рынка труда, которые стремятся улучшить свои компетенции, имеют возможность найти информацию о различных доступных образовательных курсах и курсах переподготовки.

2) Информация о рынке труда «сырая». Она должна транслироваться различным группам пользователей в адаптивном и доступном для восприятия ее формы и содержания виде, чтобы наилучшим образом отвечать потребностям конкретных групп пользователей информационной среды рынка труда. Здесь могут использоваться методы поиска, фильтрации и сортировки информации, формирования критериев при сложных запросах, элементы инфографики. Например, сначала осуществляется выбор предпочтительной категории или области: образование, рынок труда или экономика. Потом выделяется предмет запроса: вуз, специальность/направление подготовки, профессия. Далее указываются критерии

для уточнения параметров выбранного предмета запроса. Например, для профессии: потребность в ней сегодня и на перспективу, диапазон зарплаты, сложность освоения, время освоения, требования к образованию, популярность, время жизни профессии и проч. В результате система в доступной и наглядной форме отобразит информацию по указанным критериям, что поможет абитуриенту принять управленческое решение, какую профессию выбрать и куда поступать.

3) В информационной среде рынка труда важна роль посредников, которые выступают коммуникационным механизмом и предоставляют пользователям данные – в виде брошюр, информации на сайтах и порталах, сборников статистики и аналитики. Также в качестве трансляторов могут выступать отдельные авторитетные люди, представители органов власти, общественные деятели, советники по построению карьеры, специалисты по профориентации, представители частных агентств, организаций профессионального образования и подготовки, менеджеры по рекрутингу персонала и т. п. Информация для каждой группы пользователей должна быть представлена в удобном для нее виде.

Одно из назначений прозрачной информационной среды рынка труда – давать ответы на вопросы пользователей [9]. Для системы образования главными вопросами в прозрачной информационной среде рынка труда будут:

- Сколько и по каким специальностям готовить выпускников?
- Какие изменения следует вносить в программы подготовки студентов, чтобы учесть требования работодателей?
- Какие компетенции наиболее востребованы на рынке труда сейчас и будут востребованы в будущем?
- Следует ли уделять внимание профориентации школьников и студентов?

В идеале информация о рынке труда должна использоваться при принятии управленческих решений, повышающих эффективность подготовки востребованных выпускников в системе образования и подготовки кадров.

Для другой категории пользователей – школьников и их родителей – прозрачная информационная среда будет давать ответы на актуальные для них вопросы: например, какие профессии востребованы сегодня и/или будут востребованы в будущем в регионе? Где и каким образом можно научиться этой профессии в регионе; сколько временных и материальных ресурсов будет на это потрачено?

В содержательном плане роль вуза в прозрачной информационной среде будет обусловлена следующими факторами. Учебные программы всех образовательных организаций разработаны с целью подготовки студентов для трудоустройства по профессии/специальности, а такие программы, как инженерные например, должны отвечать текущим и будущим потребностям рынка в компетенциях. Информация о рынке труда, изменениях в спросе на квалифицированные кадры должна быть связана с компетенциями подготавливаемого специалиста – с базовыми/необходимыми навыками, грамотностью, навыками счета, конкретными техническими навыками, необходимыми в его сфере деятельности. Данная информация должна помогать образовательным организациям менять предложения учебных программ, подстраиваясь под потребности рынка. Подобные изменения – сложный процесс, требующий постоянных затрат на оборудование, помещения, подготовку преподавателей и т. д., поэтому изменения могут быть постепенными и плавными. Важно, однако, чтобы обучение отражало потребности рынка труда, чтобы вуз оставался конкурентоспособным на мировом рынке. Детализированная информация о востребованных компетенциях должна являться важным вкладом в разработку учебных программ, создание образовательных компетенций и дисциплин для конкретного учебного курса. Наконец, образовательные организации могут в первую очередь обучить молодое население планированию карьеры, сформировать навыки, которые помогут им ориентироваться на рынке труда в будущем.

Современные проблемы образования: как привлечь абитуриентов

В настоящее время существует недостаточная информированность о реально востребованных на рынке труда специальностях и профессиях. Порой, выбирая будущую специальность, абитуриенты ориентируются не на актуальные данные, а на слухи о престижности или высокооплачиваемости тех или иных профессий и должностей.

Абитуриентов при выборе учебного заведения и будущей образовательной специальности интересуют главным образом два момента: получение документа о высшем образовании «для корочки» или возможность трудоустройства в будущем. Причем во втором случае процент студентов в два раза выше. Такое различие в целеполагании

объясняется тем, что на выбор образовательной специальности оказывает влияние система ценностей абитуриента: причины выбора могут быть обусловлены как рациональными, так и иррациональными факторами.

Косвенно распределение «рациональных» и «нерациональных» студентов можно проследить по результатам проведенного среди студентов Петрозаводского государственного университета (ПетрГУ) опроса о причинах выбора направлений подготовки: осенью 2013 г. причинами выбора были: «спрос на рынке труда» (30% опрошенных), «высокооплачиваемая работа» (34%) – рациональные факторы; «совет родственников, знакомых» (15%), «легкость поступления» (14%), «все равно» (5%) [7].

Как показывают результаты исследования предпочтений абитуриентов и студентов ПетрГУ, в отношении факторов, влияющих на выбор будущей специальности, образовательная стратегия современной молодежи является в большей степени «профессионально ориентированной» и «прагматической» [7]. Но при этом доля абитуриентов, руководствующихся нерациональными причинами, остается достаточно велика, и ее необходимо уменьшать.

Вызовы вузам, как основному инструменту подготовки профессиональных кадров на рынке труда, приходят с различных сторон: системы образования, экономики, рынка труда и социальной сферы.

Со стороны сферы образования существенной проблемой для вузов стала оптимизация финансирования в виде перехода на выделение бюджетных средств по фактическому контингенту учащихся. Это еще больше обострило соперничество между вузами за потенциальных студентов. Со стороны экономики возникают проблемы, которые актуальны для многих зарубежных стран: старение населения, возрастающий разрыв в производительности труда между отраслями, глобализация. Однако самой большой проблемой последнего времени является кадровый дисбаланс на рынке труда, который влечет за собой целый ряд последствий. Они проявляются главным образом в структурной и скрытой безработице, а также в низком уровне трудоустройства молодежи. Маргинализация молодых людей, высокий уровень безработицы среди молодых людей, невостребованность дипломированных специалистов по окончании образовательных учреждений на рынке труда, структурная безработица, когда при значительном количестве безработных существует большое число вакансий, – это проблемы, с которыми сталкивается региональная

экономика. Преодоление указанных проблем возможно при обеспечении тесного взаимодействия участников рынка труда путем проведения опросов, прогнозирования компетенций, совершенствования содержания образования и проч. Проблемы социально-экономического развития, связанные с дисбалансом на рынке труда, необходимо преодолевать через прогнозирование количественной и качественной составляющих [1, 11].

В первую очередь, университеты должны обладать способностью удовлетворять потребности в плане подготовки специалистов для различных видов экономической деятельности, представленных на региональных рынках труда, из которых можно выделить перспективные рынки труда [6] на основе следующих отраслей:

- оказывающие значительный мультипликативный эффект на развитие смежных отраслей (автомобилестроение, жилищное строительство);
- важные с точки зрения продовольственной безопасности и социальной стабильности (сельское хозяйство, лесопромышленный комплекс);
- ключевые с позиции обеспечения обороноспособности страны (ОПК);
- формирующие инфраструктуру функционирования экономики в целом (топливно-энергетический комплекс, транспорт);
- новые и высокотехнологичные отрасли, обеспечивающие переход к инновационному развитию.

Каждая региональная экономика имеет собственную структуру приоритетных направлений развития и перспективных рынков труда. И университет как флагман образовательного процесса региона призван внести решающий вклад в обеспечение региональной экономики соответствующими кадрами.

В силу этого отличительной особенностью функционирования университетов является разнообразие направлений подготовки специалистов

широкого спектра: технических, гуманитарных, естественно-научных и иных направлений. Часть специальностей и направлений подготовки востребована экономикой, часть призвана удовлетворить потребности личности в получении образования. Таким образом, университет обеспечивает реализацию как экономической, так и социальной составляющих образовательной деятельности.

Таким вузам нельзя исходить только из потребностей экономики и промышленности в процессе подготовки кадров. А если производство в регионе представлено слабо или имеет тенденцию к сокращению, классический университет тем более вынужден выполнять функцию социального демпфера, адаптируясь под возникшие изменения внешней среды.

Рассмотрим для примера динамику двух важных показателей, характеризующих развитие экономики Республики Карелия (РК), Северо-Западного федерального округа (СЗФО) и Российской Федерации в целом (РФ) (см. табл.).

Из сравнительного анализа динамики индекса физического объема валового регионального продукта (ВРП) и индекса промышленного производства следует, что начиная с 2008 г. значения этих показателей для Республики Карелия в среднем ниже, чем по Северо-Западному федеральному округу и России в целом. Это указывает на проблемы в развитии экономики региона, имеющие постоянный характер на протяжении длительного периода времени.

Поэтому следует сделать вывод, что в момент переходного периода в экономике система профессионального образования должна придерживаться сбалансированной политики и продуманные действия руководства университета должны быть направлены не только на развитие конъюнктурных перспективных направлений, продиктованных рынком, но и на сохранение прочих сфер подготовки специалистов, пока на них есть спрос.

Динамика некоторых показателей развития экономики регионов [8]

Год	Индекс физического объема ВРП			Индекс промышленного производства		
	РК	СЗФО	РФ	РК	СЗФО	РФ
2007	108,5	106,8	107,3	116,0	106,9	106,8
2008	101,0	109,0	105,6	97,0	100,6	100,6
2009	87,6	94,9	92,4	78,5	92,6	89,3
2010	104,4	104,4	104,6	108,9	107,9	107,3
2011	102,2	106,1	105,4	101,6	107,7	105,0
2012	102,0	108,2	102,9	102,0	102,6	103,4
2013	102,5	108,6	106,9	94,5	99,8	100,4

Прозрачная информационная среда – современное управленческое решение для вуза

Перспективное управленческое решение для вуза – создание прозрачной информационной среды в рамках региона, позволяющей повысить эффективность информационных каналов между местным рынком образовательных услуг и региональным рынком труда. Создание прозрачной информационной среды на базе республиканского веб-портала, контролируемого головным вузом региона, будет направлено на конструирование информационных связей между успешными образовательными решениями и региональной экономикой. Такой инструментарий, завязанный на вуз, будет способствовать привлечению абитуриентов и, как следствие, хорошо скажется на ППС, а если это будут еще и востребованные специальности, – то и на сбалансированном развитии экономики региона тоже.

Предлагаемая прозрачная информационная среда будет играть роль региональной площадки пересечения интересов между акторами рынка труда и рынка образовательных услуг. Повысить эффективность в достижении множественных целей этой новой формы обмена информацией поможет наполнение ее актуальным содержанием, востребованными решениями и современным инструментарием. В качестве примера такой важной и содержательной функции прозрачной информационной среды вуза можно назвать информацию для абитуриентов и их родителей о том, насколько быстро и хорошо выпускник вуза сможет трудоустроиться после его окончания.

Как говорилось выше, один из основных критериев оценки эффективности деятельности университета – это то, насколько легко и успешно трудоустраиваются его выпускники по полученной специальности. Одним из факторов, влияющих на скорость трудоустройства выпускников, является время, затраченное ими на поиск работы. Поэтому уменьшение времени поиска работы с позиции соискателя будет положительно сказываться на имидже университета в целом.

Например, сократить время поиска работы выпускнику поможет заблаговременная информация о востребованности тех или иных профессий по окончании вуза, которая может быть предоставлена ему еще на этапе поступления. Эту информацию он может использовать для того, чтобы не совершить ошибку при выборе образовательной специальности и профессии, предпочтя, например, малооплачиваемую либо невостребованную

в будущем. Такая информация в удобном для абитуриента и его родителей виде должна быть представлена на информационном портале.

Подобные инструменты будут способствовать решению задачи, стоящей перед администрацией университета: повышение привлекательности регионального вуза для рационально мыслящих абитуриентов и их родителей с целью увеличить приток абитуриентов [7]. Таким индивидам не важен раздутый на пустом месте мыльный пузырь – искусственно созданный имидж ряда популярных специальностей. Их интересует прагматический критерий: какая будет отдача после окончания обучения, каков будет возврат средств, вложенных в образование? Для удовлетворения этого информационного интереса им можно будет предложить обратить внимание в информационной среде рынка труда на специальный индикатор в виде показателя эффективности трудоустройства выпускников по соответствующим специальностям [5].

Данный индикатор поможет снизить время на поиск выпускником работы косвенным путем – облегчив проблему выбора востребованной специальности на этапе поступления. Это же обстоятельство будет способствовать привлечению абитуриентов в университет.

Особенность рассматриваемого показателя эффективности трудоустройства выпускников состоит в том, что он учитывает не только сам факт трудоустройства, но и эффективность такого трудоустройства для выпускника.

Сам по себе факт трудоустройства мало о чем говорит: можно массово и быстро трудоустроиться на должность с низкой зарплатой, например дворником. Можно устроиться и на хорошую должность с высокой зарплатой, но многие фирмы берут только на испытательный срок, поэтому итоговая эффективность на самом деле мала.

Для расчета показателя эффективности трудоустройства выпускников предлагается использовать следующие показатели:

- удельный вес выпускников, трудоустроившихся в течение года после выпуска по полученной специальности;
- удельный вес выпускников из числа трудоустроившихся, проработавших более одного года на первом рабочем месте;
- относительная заработная плата первого года работы (отношение заработной платы выпускника к средней заработной плате в регионе).

Рассчитанный с использованием таких данных показатель эффективности трудоустройства выпускников может быть интерпретирован как вклад результатов работы университета в валовый

региональный продукт региона, так как он фактически описывает среднегодовой подушевой доход выпускника. Таким образом, эффективность трудоустройства оценивается по принципу финансовой выгоды, принесенной выпускниками как себе лично, так и экономике региона, где они трудятся, в виде пропорционально отчисляемых налогов [4].

Такой показатель, размещенный в прозрачной информационной среде, может быть рассчитан в ретроспективе в разрезе специальностей университета и представлен вниманию абитуриентов и их родителей. Для них это едва ли не самый важный фактор при выборе высшего учебного заведения, поэтому они могут быть заинтересованы в получении более точных и достоверных данных, которые бы отражали не только шанс трудоустройства, но и некоторые перспективы на первом рабочем месте.

Конечно, такой показатель важен не для всех категорий поступающих, а только для рационально мыслящих абитуриентов и их родителей, ставящих вполне прагматические цели, которые не интересуют противоположную категорию. Поэтому критерии привлекательности образовательной специальности также следует разделять в зависимости от предпочтений соответствующих групп поступающих в вуз на рациональные и нерациональные. Например, рациональные критерии – это текущий и будущий спрос на профессию на рынке труда, зарплата, условия труда, социальный пакет и т. д. (так, например, одним из привлекательных факторов с точки зрения занятости остается уровень заработной платы [3]).

Для населения создание прозрачной информационной среды с интернет-доступом, где абитуриенты и их родители могут видеть все вузы России по регионам с реальными характеристиками трудоустройства их выпускников (уровень, зарплата, длительность), позволит принимать научно обоснованные решения по расходованию средств на образование.

Развивая данную идею размещения в прозрачной информационной среде актуальной и полезной информации, можно говорить о разработке показателя, который бы давал не только текущую, но и прогнозную оценку эффективной востребованности профессии/специальности на рынке труда на долгосрочную перспективу.

Реализация прозрачной информационной среды на платформе университета

Сами университеты – как поставщики образовательных услуг – в условиях конкуренции

также будут заинтересованы в более точной оценке трудоустройства своих выпускников для принятия управленческих решений по улучшению данного показателя (заключение договоров с крупными компаниями, изменение учебных планов для получения выпускниками более востребованных компетенций и т. д.). Открытая для всех система рейтингов по показателям эффективности трудоустройства среди региональных университетов позволила бы им осуществлять оценку своей деятельности и принимать научно обоснованные управленческие решения по корректированию траекторий своего развития.

Зарубежный опыт функционирования прозрачной информационной среды рынка труда показывает, что информационная среда «завязана» на органы власти или аналитические центры, которые заинтересованы в развитии связей между участниками рынка труда. В российских реалиях лидерство в любом вопросе обыкновенно берет на себя тот субъект, которому это нужно настолько, что он не может без этого обойтись. Поэтому из всех акторов рынка труда это более всего необходимо вузу, поскольку тот, в чьих руках находится система, может использовать ее с максимальной выгодой для себя. Вуз – генератор и хранитель профессионального знания, и, чтобы остаться на плаву, ему в современных условиях необходимо привлекать себе студентов дополнительными способами, в том числе и через прозрачную информационную среду.

Кроме того, вуз обладает рядом объективных предпосылок для самостоятельной реализации и поддержки прозрачной информационной среды в регионе:

- заинтересованность администрации в увеличении притока студентов;
- обеспеченность достаточной материально-технической базой для создания информационно-аналитической системы с интернет-доступом (наличие серверов, материальной инфраструктуры);
- наличие квалифицированных ресурсов для разработки интернет-портала, реализующего прозрачную информационную среду (программисты, студенты);
- наличие пользователей-ученых, которые способны организовать сбор данных, интерпретировать результаты, наполнять и сопровождать информационную систему;
- отсутствие надобности в больших финансовых вложениях за счет мобилизации внутренних ресурсов;

- присутствие экспертов, которые способны обеспечить настройку и оценить адекватность функционирования системы;

- задел в виде уже действующих служб мониторинга трудоустройства выпускников, отделов профориентации, пресс-службы.

Например, ПетрГУ частично реализовал подобные мероприятия. Была потребность в развитии туристической сферы – открылась кафедра туризма. Экономика развивается – появилась потребность в специалистах горнодобывающей отрасли – в университете открылся горно-геологический факультет. Есть спрос на специалистов IT-отрасли – на математическом факультете идет подготовка соответствующих специалистов на высоком уровне, позволяющем работать в лучших российских (Москва, Санкт-Петербург) и зарубежных (Финляндия, США) IT-компаниях.

Но для усиления эффекта привлечения дополнительных абитуриентов необходимо создавать новую систему информирования – прозрачную информационную среду рынка труда. Создание прозрачной информационной среды будет направлено на конструирование новых информационных связей между успешными образовательными решениями и экономикой региона. Кроме того, это повысит эффективность уже существующей системы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

Прозрачная информационная среда рынка труда на базе вуза может также выполнять функции «прогнозоориентированной профориентации» абитуриентов и студентов [2]. Подобная информационно-аналитическая система позволяет учитывать в процессе профконсультаций, помимо интересов и способностей абитуриентов, региональную востребованность рекомендуемых специальностей.

В качестве работающего прототипа такой системы можно назвать региональный портал по профессиональной ориентации населения «Моя карьера»¹ – успешно реализованный ПетрГУ проект по заказу Министерства труда и занятости Республики Карелия, в основе которого лежит «Концепция создания и развития прозрачной информационной среды рынка труда Республики Карелия», разработанная Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета.

Республиканский профориентационный портал «Моя карьера» позволит всем заинтересованным пользователям и жителям Карелии

своевременно получать доступную информацию о текущем и перспективном состоянии рынка труда, о востребованных профессиях в наглядном и понятном виде. Разделы портала предложат пользователям спланировать свой профессиональный путь – от диагностики своих профессиональных склонностей до выбора образовательной организации, где можно получить образование, и места работы на ведущих предприятиях Республики Карелия.

Заключение

Прозрачная информационная среда – один из инструментов повышения эффективности деятельности вузов, направленный на создание новой системы связей между уже существующими акторами рынка труда и рынка образовательных услуг.

Создание в регионе прозрачной информационной среды, «держателем» которой является вуз-лидер, будет способствовать привлечению абитуриентов и, как следствие, хорошо скажется на функционировании университета в новых условиях. Дополнительный эффект – выбор востребованных специальностей и повышение сбалансированности рынка труда. Поэтому эффективное продуманное управленческое решение для администрации университета – создание в рамках региона прозрачной информационной среды, повышающей ориентацию населения на местный и региональный рынок образовательных услуг и рынок труда.

Внедрение прозрачной информационной среды на региональном уровне под контролем университета-лидера позволит повысить привлекательность университетских специальностей, дать достоверную информацию о трудоустройстве сегодня и потребности в будущем и тем самым увеличить прием в вуз.

Список литературы

1. Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М. Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием // Проблемы прогнозирования. 2007. № 6. С. 91–107.
2. Кузнецов К. Прогнозоориентированная профориентация // Служба занятости. 2013. № 8. С. 42–49.
3. Локтюхина Н. В. Структура рабочих мест в городе Москве: особенности, проблемы и решения // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Десятой Всероссийской научно-практической интернет-конференции (30–31 октября 2013 года). Кн. 2. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2013. С. 227–238.

¹ <http://mycareer.karelia.ru/>

4. Насадкин М. Ю., Питухин Е. А. Показатели эффективности трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования // Университетское управление: практика и анализ. 2013. № 6. С. 89–95.

5. Питухин Е. А., Насадкин М. Ю. Оценка качества подготовки выпускников учреждениями профессионального образования // Университетское управление: практика и анализ. 2012. № 6 (82). С. 45–50.

6. Тенденции на рынке труда в условиях влияния на экономику России мирового кризиса и роль системы профессионального образования в кадровом обеспечении перспективных рынков труда в послекризисный период / В. А. Гуртов, Е. А. Князев, Е. А. Питухин и др.; под ред. В. А. Гуртова. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. 107 с.

7. Терентьев К. Ю. Высшее образование в структуре образовательных и профессиональных стратегий молодежи // Непрерывное образование: XXI век. 2014. Вып. 2 (6). DOI: 10.15393/j5.art.2014.2363

8. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 01.02.2015).

9. Concept paper on Labour Market Information System / National skill development corporation. 2011 [Electronic source]. URL: <http://www.tsscindia.com/download/Concept%20Paper%20on%20LMIS.pdf> (accessed 03.02.2015).

10. Diamond P. A. My Research Strategy // Eminent Economists II: Their Work and Life Philosophies. N. Y.: Cambridge University Press, 2011.

11. Gurtov, V., Kekkonen, A., Sigova S. Crucial occupational skills forecasting: the experience of Russia and European countries // Journal of International Scientific Publications: Educational Alternatives. 2012. Vol. 10. Part 1. P. 16–23.

12. Mortensen D. T. Wage Dispersion in the Search and Matching Model // American Economic Review: Papers & Proceedings. 2010. Vol. 100. P. 338–342.

13. Phan T., Hansen E., Price D. The Public Employment Service in a Changing Labour Market. Geneva: International Labour Office, 2001. 280 p.

14. Pissarides C. A. The Unemployment Volatility Puzzle: Is Wage Stickiness the Answer? // Econometrica. 2009. Vol. 77. No. 356. P. 1339–1369.

15. Woods J. F., O'Leary Ch. J. Conceptual Framework for an Optimal Labour Market Information System: Final Report // Upjohn Institute Technical Report. 2006. No. 07–022. Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.

16. Workforce Information Council [Electronic source]. URL: <http://www.workforceinfocouncil.org/> (accessed 01.02.2015).

*Pitukhin E. A., Kekkonen A. L., Sigova S. V.**

Petrozavodsk State University, Petrozavodsk, Republic of Karelia, Russian Federation

TRANSPARENT INFORMATIONAL ENVIRONMENT AS A STRATEGY FOR UPGRADING ATTRACTIVENESS OF HIGHER EDUCATIONAL UNIVERSITY FOR STUDENTS

Key words: labor market, transparent informational environment, higher educational institution, employment of graduates.

The article suggests the concept of transparent informational environment at the labor market as one of the instruments for upgrading efficacy of higher educational institution functioning. The aim of the article is to analyze foreign experience and using the analysis as a basis describe the concept of transparent labor market informational environment which facilitates creation of new communication system between labor market participants, educational services market, community and public/professional organizations. Research methodology is based on the elements of informational theory in the field of creating new and upgrading efficacy of existing communication channels. The authors suggest approaches increasing efficacy of information usage (pragmatic measures) and decreasing unawareness of end – users (syntax measure). Methodology includes elements increasing the growth of informational structure and lead to positive changes in the structure of economics, labor and education. The concept is based on the thesis of free access to information and its distribution. The article consists of introduction, four parts and a conclusion. The first part unveils the concept of labor market transparent informational environment from the point of view of a higher educational institution. The second part shows modern educational challenges as seen by higher educational institutions, in particular problems related to students' behavioral peculiarities during enrollment stage. The third part transparent informational environment is presented as a perspective managerial solution for a higher educational institution allowing for upgrading efficacy of informational channels between local educational services market and regional labor market. The fourth part explains the idea of implementing transparent informational environment at the university platform.

* *Pitukhin Eugene*, Doctor of Engineering Sciences, Professor, Head of Analytical Department of Budget monitoring center of Petrozavodsk State University; Petrozavodsk State University, Budget monitoring center; Prospekt Lenina 33, Petrozavodsk, 185910, Republic of Karelia, Russian Federation; +7 (8142) 71-32-55; eugene@psu.karelia.ru

Kekkonen Alexandra, Candidate of Economic Sciences, Senior Researcher at Budget monitoring center of Petrozavodsk State University; Petrozavodsk State University, Budget monitoring center; Prospekt Lenina 33, Petrozavodsk, 185910, Republic of Karelia, Russian Federation; +7 (8142) 71-32-52; ishkova@psu.karelia.ru

Sigova Svetlana, Doctor of Economic Sciences, Vice-Director on Science of Budget monitoring center of Petrozavodsk State University; Petrozavodsk State University, Budget monitoring center; Prospekt Lenina 33, Petrozavodsk, 185910, Republic of Karelia, Russian Federation; +7 (8142) 71-32-29; sigova@psu.karelia.ru

References

1. Gurtov, V. A. Pitukhin, E. A., Serova, L. M. Modeling the Economy's Need for Professionally Trained Personnel, *Studies on Russian Economic Development*, 2007, vol. 18, no 6, pp. 622–633.
2. Kuznetsov, K. Prognozoorientirovannaya proforientatsiya [Forecast-oriented career guidance], *Sluzhba zanyatosti* [Employment services], 2013, no. 8, pp. 42–49.
3. Loktyukhina, N. V. Struktura rabochikh mest v gorode Moskve: osobennosti, problemy i resheniya [The structure of the jobs in the city of Moscow: features, problems and solutions], *Spros i predlozhenie na rynke truda i rynke obrazovatel'nykh uslug v Regionakh Rossii: sb. dokladov po materialam Desyatoi Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi Internet-konferentsii (30–31 oktyabrya 2013 goda)* [Demand and supply on the labour market and market of educational services in Russian Regions. Proceedings of the 10th All-Russian scientific Internet-conference], Book 2, Petrozavodsk, PetrSU Publishing, 2013, pp. 227–238.
4. Nasadkin, M. Yu., Pitukhin, E. A. Pokazateli effektivnosti trudoustroistva vypusknikov uchrezhdenii professional'nogo obrazovaniya [Performance indicators of graduates' employment of vocational education institutions], *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis], 2013, no. 6, pp. 89–95.
5. Pitukhin, E. A., Nasadkin, M. Yu. Otsenka kachestva podgotovki vypusknikov uchrezhdeniyami professional'nogo obrazovaniya [Assessment of the graduates' education quality of vocational education institutions], *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis], 2012, no. 6 (82), pp. 45–50.
6. Gurtov, V. A. (Ed.). *Tendentsii na rynke truda v usloviyakh vliyaniya na ekonomiku Rossii mirovogo krizisa i rol' sistemy professional'nogo obrazovaniya v kadrovom obespechenii perspektivnykh rynkov truda v poslekrizisnyi period* [Trends in the labor market in terms of influence on the Russian economy of the global crisis and the role of the vocational education system in staffing perspective of labor markets in the post-crisis period], Petrozavodsk, PetrSU Publishing, 2009, 107 p.
7. Terent'ev, K. Yu. Vysshee obrazovanie v strukture obrazovatel'nykh i professional'nykh strategii molodezhi [Higher education in the structure of educational and vocational strategies of youth], *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek* [Lifelong education: 21st century], 2014, vol. 2 (6), DOI: 10.15393/j5.art.2014.2363
8. *Federal'naya sluzhba gosudarstvennoi statistiki* [Federal State Statistics Service], available at: <http://www.gks.ru/> (accessed 01.02.2015).
9. *Concept paper on Labour Market Information System*, National skill development corporation. 2011, available at: <http://www.tsscindia.com/download/Concept%20Paper%20on%20LMIS.pdf> (accessed 03.02.2015).
10. Diamond, P. A. My Research Strategy, *Eminent Economists II: Their Work and Life Philosophies*, N. Y., Cambridge University Press, 2011.
11. Gurtov, V., Kekkonen, A., Sigova S. Crucial occupational skills forecasting: the experience of Russia and European countries, *Journal of International Scientific Publications: Educational Alternatives*, 2012, vol. 10, part 1, pp. 16–23.
12. Mortensen, D. T. Wage Dispersion in the Search and Matching Model, *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 2010, vol. 100, pp. 338–342.
13. Phan, T., Hansen, E., Price, D. *The Public Employment Service in a Changing Labour Market*, Geneva, International Labour Office, 2001, 280 p.
14. Pissarides, C. A. The Unemployment Volatility Puzzle: Is Wage Stickiness the Answer?, *Econometrica*, 2009, vol. 77, no. 356, pp. 1339–1369.
15. Woods, J. F., O'Leary, Ch. J. Conceptual Framework for an Optimal Labour Market Information System: Final Report, *Upjohn Institute Technical Report*, 2006, no. 07-022, Kalamazoo, MI, W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
16. *Workforce Information Council*, available at: <http://www.workforceinfocouncil.org/> (accessed 01.02.2015).

