

Министерство образования и науки Российской Федерации

Департамент регионального развития

Петрозаводский государственный университет

СВОДНОЕ ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
на комплексную методику мониторинга трудоустройства
выпускников образовательных учреждений
профессионального образования

по результатам обсуждения на 10 экспертных семинарах
в пилотных субъектах Российской Федерации

6 апреля 2012 года

Предметом экспертизы является Комплексная методика трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования (далее Методика).

Целью Методики является:

- получение оперативных, достоверных и полных показателей трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, в том числе по полученной специальности;
- анализ этих показателей и формирование индикаторов, позволяющих оценить эффективность процесса трудоустройства и качество его результата;
- определение востребованных на рынке труда специальностей (профессий) в экономике и требуемых компетенций работников;
- подготовка методических рекомендаций по корректировке образовательных программ с учетом текущих и перспективных требований работодателей и региональной специфики;
- выработка проекта управленческих решений, направленных на повышение доли трудоустройства выпускников по специальности.

Разработка Методики осуществляется Петрозаводским государственным университетом по заданию Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках выполнения поручений Президента Российской Федерации от 8 апреля 2011 г. № Пр-911 и от 11 мая 2011 г. № Пр-1315 по мониторингу, анализу и прогнозированию трудоустройства выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования.

Для практической реализации поставленных целей и представления результатов работы Методики для заинтересованных пользователей разработана информационная система интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников (адрес доступа в Интернет: <http://симт.рф>).

Методика и инструменты мониторинга трудоустройства выпускников ранее предварительно были обсуждены в рамках проведения:

- совещания в Минобрнауки России с представителями федеральных органов исполнительной власти 15 ноября 2011 года на тему «О ходе мониторинга состояния и прогноза трудоустройства выпускников»;

- Интернет-обсуждения (на Web -портале <http://labourmarket.ru/iform1>, с участием представителей учреждений профессионального образования РФ);

- Всероссийской Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг» (на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» по адресу: <http://labourmarket.ru>);

- 18 совещаний рабочей группы Минобрнауки России в период с августа 2011 г. по февраль 2012 г.

- научно-практической школы-семинара в Санкт-Петербурге, город Пушкин 7-10 февраля 2012 года с участием представителей региональных

органов исполнительной власти в области образования; региональных и вузовских центров (отделов) по содействию трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования из 26 субъектов Российской Федерации.

Продолжением этой работы является апробация в 10 пилотных регионах Методики. Пилотные регионы были выбраны Минобрнаукой России из числа победителей в конкурсе на реализацию региональных программ модернизации профессионального образования. В рамках апробации на территории 10 пилотных регионов с 15 марта по 2 апреля 2012 года были проведены семинары по экспертизе Методики и инструментов мониторинга, а также опросы среди образовательных учреждений, выпускников и работодателей. Ниже приведен график проведения семинаров в 10 пилотных субъектах РФ.

Регион	Место проведения	Протокол семинара
Республика Татарстан	Казанский федеральный университет	Протокол семинара № 1 от 15.03.2012 г. председательствующий – Р.И. Замалетдинов, начальник отдела организации социальной работы и содействия в трудоустройстве Департамента по молодежной политике, социальным вопросам и развитию системы спортивного воспитания Казанского федерального университета
Приморский край	Владивостокский государственный университет экономики и сервиса	Протокол семинара от 19.03.2012, председательствующий – О.В. Пермякова, начальник отдела профессионального образования и науки департамента образования и науки Приморского края,
Тамбовская область	Институт повышения квалификации работников образования	Протокол семинара от 21.03.2012, председательствующий – Г.А. Шешерина, ректор ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования»
Ульяновская область	Ульяновский государственный университет	Протокол семинара от 21.03.2012, председательствующий – Т.А. Хайрутдинов, начальник отдела профессионального образования департамента профессионального образования и охраны прав несовершеннолетних Министерства образования Ульяновской области

Калужская область	Министерство образования и науки Калужской области	Протокол семинара № 1 от 23.03.2012, председательствующий – Доможир В.В., заместитель министра, начальник управления профессионального образования и науки
Ярославская область	ГОУ НПО ЯО профессиональный лицей № 7	Протокол семинара от 27.03.2012, председательствующий – Г.В. Жирнова, заместитель начальника отдела начального и среднего профессионального образования департамента образования Ярославской области
Республика Мордовия	ООО «МОРДОВЭКСП ОЦЕНТР»	Протокол семинара от 28.03.2012, председательствующий – М. Д. Мартынова, проректор по внеучебной работе ФГБОУ ВПО «МГУ им.Н.П.Огарева»
Хабаровский край	Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет	Протокол семинара от 28.03.2012, председательствующий – И.В. Карепанова, директор Информационно-аналитического центра содействия занятости и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования ФГБОУ ВПО «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет»
Иркутская область	Восточно-Сибирская государственная академия образования	Протокол семинара от 30.03.2012, председательствующий – М.В. Паромонова, проректор по учебной работе и дополнительному образованию, канд. психол. н., доцент. ФГБОУ ВПО «Восточно-Сибирская государственная академия образования»
Забайкальский край	Забайкальский государственный гуманитарно-педагогический университет им. Н. Г. Чернышевского	Протокол семинара от 02.04.2012, председательствующий – О.Е. Жугина, начальник отдела содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников ЗГГПУ

На экспертизу выносятся следующие разделы Методики:

1. Разработка концептуальной модели проведения мониторинга трудоустройства выпускников.
2. Описание информационных потоков при проведении мониторинга трудоустройства выпускников.
 - 2.1. Взаимодействие Минобрнауки России с федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющими управление в сфере образования, и образовательными учреждениями профессионального образования.
 - 2.2. Информационные потоки внутри образовательного учреждения.
 - 2.3 Информационные потоки «образовательное учреждение – внешняя среда».
 - 2.4 Социологические опросы работодателей.
 - 2.5 Социологические опросы молодых специалистов не старше 30 лет.
3. Формирование перечня индикаторов и показателей мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования всех уровней.
4. Разработка перечня индикаторов эффективности процессов трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования для обеспечения потребности экономики.
5. Разработка инструментария (анкет и форм наблюдения) для проведения мониторинга трудоустройства выпускников
 - 5.1. Регулярные формы наблюдения за трудоустройством выпускников
 - 5.2. Анкеты для проведения опросов
6. Совершенствование форм государственной статистической отчетности для адекватного отображения показателей результативности трудоустройства и закрепляемости выпускников на рабочем месте.
7. Создание Федерального реестра выпускников образовательных учреждений очной формы обучения.
8. Проведение независимой верификации данных о трудоустройстве выпускников с использованием данных Федеральной налоговой службы и Пенсионного фонда РФ.
9. Разработка системы идентификации трудоустройства выпускников образовательных учреждений по полученной специальности/направлению подготовки/профессии, предусматривающую корректировку ФГОС и профстандартов.

Ниже приведены краткие положения Методики, структурированные по разделам, и сформулированные в ходе проведения экспертизы замечания и предложения экспертов 10 пилотных регионов по доработке Методики.

1. Разработка концептуальной модели проведения мониторинга трудоустройства выпускников

Краткое содержание

Агрегированный вид модели проведения мониторинга трудоустройства выпускников представлен на рисунке 1 Методики.

Данная модель предусматривает наличие следующих участников:

- 1) Основные респонденты:
 - образовательные учреждения системы профессионального образования всех уровней (ОУ ВПО, ОУ СПО, ОУ НПО);
 - предприятия-работодатели, включая объединения работодателей и отраслевые ассоциации (в рамках основных видов экономической деятельности);
 - молодежь (выпускники образовательных учреждений в возрасте до 30 лет);
 - федеральные органы исполнительной власти, имеющие подведомственные образовательные учреждения;
 - региональные органы исполнительной власти, осуществляющие управление в сфере образования.
- 2) Федеральные органы исполнительной власти, являющиеся независимыми источниками информации:
 - Федеральная служба государственной статистики (Росстат);
 - Федеральная служба по труду и занятости (Роструд);
 - Пенсионный фонд РФ;
 - Фонд социального страхования РФ;
 - Министерство обороны Российской Федерации
- 3) Министерство образования и науки Российской Федерации.
- 4) Организации, осуществляющие сбор и обработку данных (ПетрГУ, КЦСТ, ЦИТиС).

Замечания и предложения по доработке раздела Методики

Замечания содержательного характера:

1. Блок "трудоустройство" можно исключить, а связи отсюда перенести на "выпускника".
2. В агрегированном виде модели (стр. 7) между «Электронной системой мониторинга трудоустройства» и «Минобрнауки России» не отражен субъект, формирующий выработку управленческого решения.
3. В подзаголовке «Назначение Методики» слово «Назначение» заменить словом «Функции» (стр. 4).
4. В подзаголовке «Цель создания методики» исключить слово «создание».

5. В пункт №2 добавить слово «Военкомат», т.к. в агрегированном виде модели этот участник присутствует.

6. В пункте №1 (стр. 5) слова «Молодежь (выпускники образовательные учреждения в возрасте до 30 лет)» заменить словами «Выпускники образовательных учреждений профессионального образования в возрасте до 30 лет» в связи с неоднозначностью трактовки термина «Молодежь» и грамматической ошибкой в тексте расшифровки.

7. На рис.1 (с. 7 Методики) не предусмотрена обратная связь "выпускник - образовательное учреждение" и "работодатель - образовательное учреждение".

8. В пункте №1 после слова «Осуществить» дополнить словом «унифицированный» (стр. 4), т.к. в настоящее время учебные заведения используют разные методы сбора данных и сильной стороной внедрения данной Методики может быть унификация и единообразие данных методов. Это позволит проводить объективный сравнительный анализ.

9. Включить в заголовок «Общие положения» абзац, характеризующий целесообразность оценки оперативности и ресурсоемкости процесса трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

10. В состав участников можно включить Федеральную миграционную службу, т.к. она занимается лицензированием деятельности, связанной с трудоустройством граждан РФ за пределами РФ, трудоустройством иностранных граждан.

11. Не определены пользователи, которые будут иметь доступ к результатам проведения мониторинга трудоустройства выпускников.

12. Недостаточно четко и полно отражен региональный компонент.

Замечания, требующие создания нормативно-правовой базы для обеспечения взаимодействия между участниками мониторинга трудоустройства выпускников

13. Государственные органы власти обязаны разработать и утвердить нормативную базу:

- по трудоустройству выпускников;
- по огласке персональных данных выпускников;
- по обязательствам выпускников высылать в адрес вуза уведомления о трудоустройстве, анкеты;
- по обязательствам работодателей представлять информацию по трудоустройству выпускников;
- по обязательствам Росстата, Роструда, Пенсионного фонда РФ, Федеральной налоговой службы представлять информацию вузам.

14. Данная методика противоречит закону «О защите персональных данных» и нуждается в доработке в плане обеспечения нормативно-правовой базой (правомерность опросов, основание обмена документами между участниками и т.д.).

15. Для образовательных учреждений отраслевой принадлежности требуется согласование с учредителями (Федеральной таможенной службой Российской Федерации, Министерством внутренних дел Российской Федерации, Министерством обороны Российской Федерации и др.).

16. Разработать механизм взаимодействия участников мониторинга трудоустройства выпускников (основных респондентов, федеральных органов исполнительной власти, министерства образования и науки Российской Федерации, организаций, осуществляющих сбор, обработку данных (ПетрГУ, КЦСТ) с принятием нормативно-правового документа, прошедшего необходимые согласования и регистрацию в Минюсте России.

Замечания, требующие разработки положений по обеспечению финансовыми, материальными и трудовыми ресурсами служб по трудоустройству в образовательных учреждениях профессионального образования

17. Процессы, предполагаемые к осуществлению данной методики не имеют ресурсного обеспечения (финансового, материального, человеческого).

18. Не уверены, что начальник отдела кадров будет заполнять уведомление (приложение 1) и отправлять его в учебное заведение. Каким документом это регламентировано для предприятия?

Замечания, требующие разработки критериев, формализующих понятие «трудоустройство выпускника по специальности»

19. Включить в раздел определения основных понятий Методики, например «трудоустройство выпускников по полученной специальности» и т.д.

20. Требуется уточнить, что означает фраза «выпускники образовательные учреждения в возрасте до 30 лет», должна быть привязка к срокам окончания образовательных учреждений, а не к возрасту выпускников.

2.1. Взаимодействие Минобрнауки России с федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющими управление в сфере образования, и образовательными учреждениями профессионального образования

Краткое содержание

Основные функции участников процесса мониторинга трудоустройства выпускников, взаимодействие с которыми осуществляет Минобрнауки России:

1. ФОИВ, имеющие подведомственные образовательные учреждения.
 - координация всех подведомственных ОУ и их филиалов при проведении мониторинга (обеспечение регистрации ОУ, контроль своевременности заполнения форм);
 - отчет перед Минобрнауки России о завершении заполнения форм мониторинга всеми подведомственными ОУ.
2. Региональные органы исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющие управление в сфере образования.
 - координация всех ОУ профессионального образования и их филиалов, находящихся на территории региона, при проведении мониторинга (обеспечение регистрации ОУ, контроль своевременности заполнения форм, проведение семинаров в регионе);
 - отчет перед Минобрнауки России о завершении заполнения форм мониторинга всеми ОУ, находящимися на территории региона.
3. Образовательные учреждения профессионального образования:
 - проведение опроса выпускников и заполнение форм мониторинга в указанные сроки. Ответственность за своевременность и достоверность представляемой информации несут руководители учреждений профессионального образования.
4. Федеральная служба государственной статистики:
 - предоставление показателей трудоустройства и работы выпускников по формам государственной статистичности № ВПО-1, № СПО-1, № 1(профтех), № 5(профтех), № 1 кадры, № 1-Т (годовая), №2-Т (миграция).
5. Министерство обороны Российской Федерации:
 - предоставление данных о численности выпускников, призванных в ряды Вооруженных Сил РФ.
6. Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
 - предоставление через Федеральную службу труда и занятости населения информации о численности выпускников, официально зарегистрированных в службе занятости.
7. Пенсионный фонд Российской Федерации:
 - сопоставление Федерального реестра выпускников и Реестра участников системы обязательного пенсионного страхования Пенсионного фонда РФ;
 - представление сводных показателей сопоставления в Минобрнауки России для проведения верификации данных о трудоустройстве выпускников.

8. Федеральная налоговая служба России:
- сопоставление Федерального реестра выпускников и Реестра налогоплательщиков;
 - представление сводных показателей сопоставления в Минобрнауки России для проведения верификации данных о трудоустройстве выпускников.

Замечания и предложения по доработке раздела Методики

Замечания содержательного характера:

1. «Модель организации межведомственного взаимодействия по мониторингу трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования всех уровней» на рисунке 2 (стр. 9) не содержит субъекты взаимодействия, отраженные в названии пункта 3.1. Методики: региональные органы исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющие управление в сфере образования, и образовательные учреждения профессионального образования.

2. «Обмен информацией» на этапе внедрения Методики имеет более приоритетный характер, чем «Обмен опытом», поэтому должен стоять на первом месте.

3. В абзаце 1 на стр. 12 в предложении «Для объективной и разносторонней оценки процесса предлагается ввести три расчетных параметра: параметр результативности, параметр оперативности и параметр ресурсоемкости» требуется конкретизация какого именно процесса. Возможно «процесса сбора информации». Требуется конкретизация методики расчета указанных параметров.

4. В абзаце 1 на стр. 9 заменить слово «цели» словом «задачи», т.к. обмен информацией и обмен опытом могут выступать задачами, но не целями взаимодействия участников процесса в сфере мониторинга трудоустройства выпускников (стр.9). Цель взаимодействия сформулирована в цели Методики.

5. В Модели организации межведомственного взаимодействия по мониторингу трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования всех уровней на рисунке 2 (стр. 9) структура взаимодействия Федеральной службы по труду и занятости и Минздравсоцразвития России, а также Министерства экономического развития РФ и Росстата не согласуются с функциями данных участников на стр. 11 в пункте 5.

6. В Модели организации межведомственного взаимодействия по мониторингу трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования всех уровней на рисунке 2 (стр. 9), а также в пункте №1 функций основных участников на стр. 10 субъект «ФОИВ, имеющие подведомственные образовательные учреждения» заменить на «региональные органы исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющие управление в сфере образования».

7. В пункте №1 функций основных участников на стр. 10 исключить слова «и контролирует своевременность заполнения форм», т.к. данная функция осуществляется КЦСТ.

8. В функции №3 на стр. 10 заменить термины «получившие направление на работу» и «право свободного трудоустройства» на корректные (например, термин «направление на работу» заменить на «рекомендательное письмо»). В российском законодательстве не существует термина «направление на работу выпускника», а также не существует утвержденной формы документа о направлении на работу. Учреждения профессионального образования не имеют права направлять на работу, а, исходя из этого, не могут отчитываться за гипотетический процесс «направления на работу». Правом свободного трудоустройства наделен любой житель Российской Федерации в трудоспособном возрасте, т.е. для 100% выпускников предоставлено право свободного трудоустройства. В настоящее время учреждения профессионального образования могут лишь содействовать процессу трудоустройства, если это не противоречит их Уставу.

9. Во 2 абзаце (стр. 9) «Первая группа – способы взаимодействия с целью обмена опытом проведения мониторинга (включает проведение конференций, семинаров и «круглых столов», как с участием всех факторов, так и их обособленных групп)» требует пояснения применение термина «факторов», либо его замена на более корректный.

10. Изложить п.2. в следующей редакции:

«Региональные органы исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющие управление в сфере образования:

- координация всех ОУ профессионального образования и их филиалов, находящихся в ведении субъекта РФ при проведении мониторинга (обеспечение регистрации ОУ, контроль своевременности заполнения форм, проведение семинаров в регионе);

- отчет перед Минобрнауки России о завершении заполнения форм мониторинга всеми ОУ, находящихся в ведении субъекта РФ».

11. На территории региона осуществляют образовательную деятельность образовательные учреждения федерального, краевого уровня подчинения. Органы исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющие управление в сфере образования, в соответствии с полномочиями, не имеет возможности осуществлять управление федеральными государственными образовательными учреждениями и нести ответственность за исполнение их работы.

12. Показатель «Отношение количества обучавшихся в рамках целевой контрактной подготовки к числу выпускников из образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО)» целесообразно либо заменить либо дополнить показателем «Отношение количества выпускников, обучавшихся в рамках целевой контрактной подготовки, трудоустроенных в соответствии с целевым договором, к числу выпускников, обучавшихся в рамках целевой контрактной подготовки образовательных учреждений системы профессионального образования (ВПО, СПО)».

13. Предложение на стр. 11 «Для контроля качества организации и проведения процесса сбора данных представляется целесообразным «опуститься» на региональный уровень» заменить на предложение «В целях контроля качества, проведение сбора данных целесообразно организовать на региональном уровне».

14. Средняя заработная плата должна предоставляться в отраслевом разрезе (ВЭД), также при мониторинге рынка труда молодежи возникает необходимость отображения средней заработной платы отдельно выпускников в разрезе специальностей и профессий, в сравнении с общей по предприятию (отрасли, региону).

15. Необходим относительный показатель среднесписочной численности молодых специалистов в среднесписочной численности работников предприятия (отрасли, региона).

16. Обратная ситуация с информацией работодателя: кроме численности принятых и уволенных выпускников УПО в отчетном году, полезно видеть отношение принятых/уволенных выпускников к общей численности принятых/уволенных на предприятии (в отрасли, в регионе).

17. Отсутствует описание функций следующих участников взаимодействия по мониторингу трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования всех уровней: Министерство экономического развития РФ, Пенсионный фонд, Федеральная налоговая служба, Минпромторг России.

18. При анализе миграционных потоков и их роли в экономике и на рынке труда очень важны качественные показатели внешней и внутренней миграции (возраст, профессия, уровень квалификации и пр.). Территориальный разрез в данном случае наименее показателен.

19. При запросе информации о дополнительной потребности, очень полезно выделение работодателем удельного веса дополнительных рабочих мест, на которые может претендовать выпускник образовательного учреждения без опыта работы.

Замечания, требующие создания нормативно-правовой базы для обеспечения взаимодействия между участниками мониторинга трудоустройства выпускников

20. Подготовить нормативно-правовое основание для предоставления Министерством обороны РФ данных о численности выпускников, призванных в ряды РА.

21. Для сопоставимости (или верификации) данных необходимо скоординировать сроки предоставления информации (отчетов) о трудоустройстве, охватываемого периода, всеми основными участниками.

22. На правительственном уровне обязать работодателей, военные комиссариаты, центры занятости населения предоставлять в профессиональные образовательные учреждения (ВПО, СПО, НПО) информацию о трудоустройстве выпускников.

23. П.3. Образовательные учреждения при сборе данных обладают только ресурсом личного общения с выпускником и частью работодателей. Соответственно достоверность предоставляемых данных не может быть приравнена к достоверности данных федеральных структур (ПФ и ИФНС и т.д. (п. 4-7)).

24. П.6 информация федеральной службы труда и занятости населения: для решения поставленных задач численность зарегистрированных и безработных выпускников должна предоставляется в разрезе учреждений профессионального образования и полученной профессий/специальностей.

25. Считаю, что проведение опроса выпускников возможно лишь при обязательном распределении на трудоустройство по направлениям на работу, поэтому ответственность за достоверность представляемой информации опроса выпускников не должны нести руководители ОУ.

2.2. Информационные потоки внутри образовательного учреждения

Краткое содержание

В настоящее время в ОУ профессионального образования, создается отраслевая система содействия трудоустройству выпускников, основу которой составляют центры содействия трудоустройству выпускников или аналогичные им подразделения в структуре образовательного учреждения. Головной организацией является КЦСТ – Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования.

Центры содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений призваны расширить для выпускников имеющиеся возможности для поиска работы, для работодателей – возможности подбора кадров, в наибольшей степени удовлетворяющих их требованиям, для образовательных учреждений – приблизить подготовку специалистов к требованиям рынка труда. Одним из элементов работы этих подразделений в ходе выбранных направлений является мониторинг трудоустройства выпускников, включающий в себя сбор и накопление статистической информации об их трудоустройстве.

Схема внутривузовских информационных потоков мониторинга трудоустройства выпускников представлена на рисунке 3 Методики.

Основные механизмы сбора информации о трудоустройстве и работе выпускников внутри образовательных учреждений:

1) Организация Комиссии по трудоустройству в образовательном учреждении с целью получения информации о предполагаемом месте работы выпускников и ознакомление выпускников, которые еще не определились с выбором места работы, с базой вакансий (в соответствии с полученной ими специальностью/направлением подготовки/профессией).

2) Внесение в обходной лист отметки о состоянии трудоустройства выпускников, при этом для выпускников необходимо:

- для трудоустроенных – предоставить справку с места работы на бланке предприятия или заполненное уведомление о результатах трудоустройства.

- для нетрудоустроенных – заполняется «Анкета о намерениях по трудоустройству выпускника» и выдается бланк уведомления о трудоустройстве на работу, которое после приема на работу должно быть возвращено в Отдел по трудоустройству.

3) Взаимодействие с отделами подготовки научных кадров для получения информации о выпускниках, продолживших обучение (аспирантура, магистратура, ординатура, интернатура).

Замечания и предложения по доработке раздела Методики

Замечания содержательного характера:

1. В предложении на стр. 12 «В настоящее время в учреждениях профессионального образования Министерства образования и науки РФ, создается отраслевая система содействия трудоустройству выпускников, основу которой составляют центры содействия трудоустройству выпускников или аналогичные им подразделения в структуре образовательного учреждения» убрать запятую после «РФ», слово «создается» заменить на «создана».

2. В предложениях на стр. 13 «Организационно-методическое обеспечение содействия в трудоустройстве соискателей включают в себя следующие этапы работы: Привлечение соискателей и формирование банка данных из их числа (путем заполнения анкет, составления резюме, обновление электронной базы...)» заменить слово «соискатели» на «выпускники».

3. В Схеме внутривузовских информационных потоков мониторинга трудоустройства выпускников на стр. 14 «Подписание обходного листа» целесообразнее поставить до «Вручения дипломов». – Предложение на стр. 15 «После Вручения дипломов каждый из выпускников получает обходной лист» заменить на «До вручения дипломов каждый из выпускников получает обходной лист, отметку в котором проставляет Отдел по трудоустройству».

4. Внести в форму "Уведомления о трудоустройстве выпускника" дополнительную строку: "ИНН".

5. Вопрос о целесообразности создания комиссии по трудоустройству оставить на усмотрение ОУ в зависимости от способов и методов работы отделов по трудоустройству.

6. Заменить на стр. 12 предложение «Центры содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений призваны расширить для выпускников учреждений профессионального образования имеющиеся возможности для поиска работы, для работодателей – возможности подбора кадров, в наибольшей степени удовлетворяющих их требованиям, для образовательных учреждений – приблизить подготовку специалистов к требованиям рынка труда» на предложение «Центры содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений призваны создать для выпускников учреждений профессионального образования дополнительные возможности для поиска работы, для работодателей – возможности подбора кадров, в наибольшей степени удовлетворяющих их требованиям, для образовательных учреждений – приблизить подготовку специалистов к требованиям рынка труда».

7. Из предложения на стр.12-13 «Одним из элементов работы этих подразделений в ходе выбранных направлений является мониторинг трудоустройства выпускников, включающий в себя сбор и накопление статистической информации об их трудоустройстве» исключить слова «в ходе выбранных направлений».

8. Исключить на стр. 15 предложение «Так осуществляется мониторинг трудоустройства выпускников внутри образовательных учреждениях высшего профессионального образования», как не несущее самостоятельной смысловой нагрузки.

9. Исключить на стр. 15 пункт «Для получения отметки в обходном листе о состоянии трудоустройства выпускнику необходимо: 1) для трудоустроенных – предоставить справку с места работы на бланке предприятия или заполненную справку о состоянии трудоустройства. 2) для нетрудоустроенных – заполняется «Анкета о намерениях по трудоустройству выпускника».

10. Исключить на стр. 15 пункт «При получении отметки Отдела по трудоустройству предполагается, что каждому выпускнику должны выдаваться уведомления о трудоустройстве на работу. Данные уведомления должны возвращаться в Отдел по трудоустройству для дальнейшего мониторинга трудоустройства выпускников (форма уведомления о трудоустройстве на работу приведена в Приложении 1)», в связи с практической нереализуемостью. У выпускников и работодателей отсутствует мотив заполнения подобного рода уведомлений. Опыт работы Регионального центра содействия трудоустройству выпускников вузов подтверждает нерезультативность и неэффективность данного вида работ.

11. Исключить необходимость возвращения уведомлений по трудоустройству, ввести только реестр выдачи данных уведомлений.

12. К видам работы по содействию трудоустройству следует отнести организацию практик студентов, присутствие представителей работодателей на заседаниях ГАК.

13. Механизм сбора информации о трудоустройстве и работе выпускников внутри образовательного учреждения не является завершенным, так как не представлен алгоритм возврата Уведомления о трудоустройстве выпускников (приложение 1) в образовательное учреждение.

14. На рис.3 (с.14 Методики) изображена схема не только внутривузовских информационных потоков, но и связей с внешней средой.

15. На с.15 уточнить "после вручения диплом ...": "до вручения дипломов получает обходной лист"; для трудоустроенных - справка или уведомление?

16. Не разработан механизм сбора информации о трудоустройстве выпускников - инвалидов (как отмечать надомную работу).

17. Не учтена возможность ухода студентов в армию, декретный отпуск по уходу за ребенком на стр. 15 в пункте «Внесение в обходной лист отметки о состоянии трудоустройства выпускников, при этом для выпускников необходимо: для трудоустроенных – предоставить справку с места работы на бланке предприятия или заполненное уведомление о результатах трудоустройства; для нетрудоустроенных – заполняется «Анкета о намерениях по трудоустройству выпускника» и выдается бланк уведомления о трудоустройстве на работу, которое после приема на работу должно быть возвращено в Отдел по трудоустройству».

18. Необходимо добавить к организационно-методическому обеспечению отделов по трудоустройству следующие функции: помощь специалистов в составлении резюме; психологическое сопровождение.

19. Обходной лист (и все прочие документы) надо оформлять до вручения дипломов.

20. От отделов кадров и других структур в отдел трудоустройства должно возвращаться уведомление как основной документ, фиксирующий факт трудоустройства – на рис. 3 (с.14 Методики) необходимо заменить "возврат анкет" на "возврат уведомления о трудоустройстве выпускника".

21. Передачу информации от отдела по трудоустройству в комиссии по трудоустройству перенести с апреля месяца учебного года на сентябрь месяц учебного года, для увеличения периода работы комиссий по трудоустройству с выпускниками.

22. Предложение на стр. 13 «Ознакомление выпускника с базой вакансий территориальных органов по труду и занятости и предлагаемых работодателями стажировок» заменить на «Ознакомление выпускников с базой вакансий территориальных органов по труду и занятости, предлагаемых работодателями стажировок, базой вакансий для выпускников, собранной из предложений работодателей, поступающих при непосредственном их обращении в Центр содействия трудоустройству выпускников».

23. Предложение на стр. 15 «информация о трудоустроенных выпускниках – из отдела кадров предприятий» заменить на «информация о трудоустроенных выпускниках – от самих выпускников либо из отдела кадров предприятий», т.к. обратную связь с выпускниками осуществить технически возможно, а со всеми работодателями – нет. Сбор данных о трудоустройстве выпускников с организаций работодателей приведет к фрагментарности и неполноте данных, что сведет эффективность Методики к нулю.

Замечания, требующие создания нормативно-правовой базы для обеспечения взаимодействия между участниками мониторинга трудоустройства выпускников

24. Данная модель проведения мониторинга трудоустройства выпускников будет работать эффективно при условии, что все перечисленные респонденты, в особенности работодатели, выпускники ОУ, будут тесно сотрудничать с образовательными учреждениями на основании нормативных документов (обязать работодателей предоставлять всю указанную информацию в установленном законом порядке).

25. Для учета требований работодателей о подготовке выпускников необходимо организовать рецензирование работодателями основных образовательных программ, реализуемых вузом.

26. До введения методики в действие, провести согласование с министерствами и ведомствами, от которых будет требоваться предоставление информации для проведения мониторинга.

27. Основной вопрос - организация нормативной правовой базы, на основании которой работодатели должны уведомлять образовательные учреждения о факте трудоустройства выпускника (аналогично - военкоматы, органы социального и пенсионного страхования).

28. При выдаче уведомлений на трудоустройство студентов отсутствует механизм их возвращений. Ни у студентов, ни тем более, у работодателей нет обязанности возвращать уведомления в центр по трудоустройству, тем более, что текст уведомления содержит информацию об уровне заработной платы (на этот вопрос мало студентов и работодателей согласятся ответить).

29. Обходной лист не является документом, имеющим юридическую силу.

30. Нет юридических оснований для требования предоставления справки с места работы.

31. Нет механизма взаимодействия с отделами подготовки научных кадров других образовательных учреждений. Необходимо создать общероссийский реестр аспирантов.

32. Рекомендуем авторам методики принципиально изменить подход к предоставлению справок с места работы. Данные справки: 1) незаконны, 2) иницируют лишенный смысла и, вместе с тем, большой объем работы и затрат человеческих ресурсов, 3) априори создают условия для сбора необъективной информации. Подтверждением факта трудоустройства может являться подписанная выпускником в Отделе по трудоустройству «Анкета выпускника», заполняемая им при подписании обходного листа, вне зависимости трудоустроен выпускник или нет.

33. Данные о трудоустройстве или намерениях трудоустройства на момент получения диплома моментально устареют.

Замечания, связанные с обеспечением исполнения Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 25.07.2011) «О персональных данных» в процессе реализации этапов методики

34. Если информация о выпускниках будет собираться ОУ, то сведения о трудоустройстве выпускников (справка с места работы или уведомление о результатах трудоустройства, «анкета о намерениях по трудоустройству выпускника» и т.д.) будут недостоверными.

35. Необходимо определить объем выборки (т.е. количество выпускников по каждому уровню профессионального образования, среди которых будет проводиться мониторинг).

36. Предусмотреть поступление данных о трудоустройстве из других регионов (из военных комиссариатов, фондов социального страхования, учебных заведений и т.д.) т.к. выпускник может трудоустроиться в другом регионе.

Замечания, требующие разработки положений по обеспечению финансовыми, материальными и трудовыми ресурсами служб по трудоустройству в образовательных учреждениях профессионального образования

37. Производить дополнительную оплату преподавателям, участвующим в трудоустройстве выпускников с повышающим коэффициентом по результатам трудоустройства (дополнительное финансирование Министерства).

38. Укомплектовать центры содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений штатными сотрудниками для постоянного отслеживания трудоустройства выпускников и оказания помощи в поиске работы.

39. Создание комиссий по трудоустройству (на факультет или на кафедре) не целесообразно, если в УПО имеется соответствующая служба или центр. Комиссии по трудоустройству на факультетах и кафедрах занимаются прогнозом трудоустройства выпускников, фактически выполняют функцию комиссии по распределению выпускников. Отслеживать трудовую деятельность молодых специалистов они не могут.

40. Центры содействия трудоустройства выпускников или аналогичные подразделения в структуре большинства образовательных учреждений отсутствуют. Для их создания потребуется дополнительная штатная численность работников и соответствующее финансирование. В противном случае работа предлагаемых схем информационных потоков (рисунки 3,4) становится проблематичной.

2.3. Информационные потоки «образовательное учреждение – внешняя среда»

Краткое содержание:

Схема информационных потоков «образовательное учреждение – внешняя среда» мониторинга трудоустройства выпускников на примере образовательного учреждения высшего профессионального образования, представлена на рисунке 4 Методики.

Основные информационные потоки, связанные с мониторингом трудоустройства выпускников образовательных учреждений с внешней средой следующие:

1) Взаимодействие с работодателями (сбор уведомлений о трудоустройстве из отделов кадров предприятий).

2) Взаимодействие с Военными комиссариатами для получения информации о призванных в ряды Вооруженных Сил РФ.

3) Взаимодействие с территориальным отделением Фонда социального страхования РФ для получения информации о выпускницах, находящихся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком.

4) Взаимодействие с территориальной службой по труду и занятости РФ в части передачи данных о выпускниках, признанных безработными.

5) Взаимодействие с Росстатом по передаче информации о трудоустройстве выпускников очной формы обучения, обучающихся за счет средств бюджета.

6) Взаимодействие с региональным органом исполнительной власти в сфере образования (отчет о проведении мониторинга и заполнение всех форм мониторинга).

7) Взаимодействие с федеральным органом исполнительной власти, в ведении которого находятся образовательные учреждения (отчет о проведении мониторинга и заполнение всех форм мониторинга).

Замечания и предложения по доработке раздела Методики

Замечания содержательного характера

1. «Описание информационных потоков...» не отражена роль работодателя и его связь с координационным центром содействия трудоустройству выпускников.

2. В Схеме информационных потоков «образовательное учреждение – внешняя среда» на стр. 17 исключить пунктирную стрелку «Опрос Трудоустройство выпускников» от «Работодателя» к «ВУЗу».

3. Считаем, что все формы отчетности вуза перед «внешними» организациями о трудоустройстве выпускников должны сдаваться раз в год в одно и то же время, например к 31 декабря. В этой связи предложение на стр. 18 «Все отделы по трудоустройству учреждений профессионального

образования, РЦСТВ ежемесячно предоставляют отчет в Координационный центр содействия трудоустройству выпускников вузов о фактическом и прогнозируемом распределении выпускников очной формы обучения по каналам занятости» изменить на «Все отделы по трудоустройству учреждений профессионального образования, РЦСТВ раз в год предоставляют отчет в Координационный центр содействия трудоустройству выпускников вузов о фактическом распределении выпускников очной формы обучения по каналам занятости».

4. Пункт на стр. 19 «1. ФИО выпускников, призванных в ряды Вооруженных Сил РФ. Такую информацию 2 раза в год должны предоставлять военные комиссариаты» заменить на «1. ФИО выпускников, призванных в ряды Вооруженных Сил РФ. Такую информацию 1 раз в год должны предоставлять военные комиссариаты».

5. Считаем, что прогнозом трудоустройства выпускников образовательное учреждение заниматься не должно. Такой прогноз должна делать унифицированная централизованная электронная система мониторинга и прогнозирования трудоустройства, на внедрение которой направлена данная Методика. В этой связи пункт №2 на стр. 18 «Органы исполнительной власти субъектов РФ в сфере образования непосредственно из учебных учреждений ежемесячно получают и отслеживают информацию о фактическом и прогнозируемом распределении выпускников по укрупненным группам специальностей (количество выпускников, продолжающих обучение, призванных в ряды Вооруженных Сил РФ, трудоустроенных и не трудоустроенных)» заменить на «Органы исполнительной власти субъектов РФ в сфере образования непосредственно из учебных учреждений раз в год получают и отслеживают информацию о фактическом распределении выпускников по укрупненным группам специальностей (количество выпускников, продолжающих обучение, призванных в ряды Вооруженных Сил РФ, трудоустроенных и не трудоустроенных)».

Замечания, требующие создания нормативно-правовой базы для обеспечения взаимодействия между участниками мониторинга трудоустройства выпускников

6. Без разработки механизма взаимодействия участников мониторинга трудоустройства выпускников с принятием соответствующего нормативно-правового документа, согласованного и зарегистрированного в установленном порядке, взаимодействие с участниками мониторинга (п.п.1-7) является крайне затруднительным.

7. Механизм взаимодействия образовательного учреждения с внешней средой не прописан. Разработать и утвердить законодательно объемы, содержание и сроки предоставления информации о выпускниках и молодых специалистах предоставляемые внешними участниками образовательному учреждениям для осуществления мониторинга, и сам механизм взаимодействия.

8. На федеральном уровне необходимо проработать вопрос об обратной связи образовательного учреждения профессионального образования с работодателями.

9. Внести в текст методики наименование документа, на основании которого Военные комиссариаты и представители компаний – работодателей должны предоставлять информацию в центры по трудоустройству вузов.

10. Отработать систему взаимодействия и законодательную базу предоставления информации

11. Отсутствует нормативно-правовая база для предоставления информации от работодателей, от военных комиссариатов и т.д. со стороны «внешней среды» в образовательные учреждения.

12. Разработать нормативно-правовую базу.

13. Необходимо учитывать данные Центров сертификации профессиональных квалификаций, как инновационных структур.

14. Отсутствует информационный поток, который бы учитывал информации о выпускниках, находящихся в местах лишения свободы.

Замечания, требующие разработки положений по обеспечению финансовыми, материальными и трудовыми ресурсами служб по трудоустройству в образовательных учреждениях профессионального образования

15. Расширение функциональных обязанностей вуза по сбору информации о трудоустройстве должно сопровождаться ресурсами, дополнительным финансированием.

16. Рекомендовать участникам мониторинга расширить сеть информационных ресурсов, представляющих актуальную информацию о состоянии профессий на рынке труда и подготовке кадров системой профессионального образования.

2.4. Социологические опросы работодателей о работе выпускников

Краткое содержание:

Методика подразумевает предоставление работодателями достоверных данных о численности работающих молодых кадров, информации о предполагаемых вакансиях, требуемых компетенциях и других сведений, необходимых для анализа трудоустройства выпускников. Полученная информация направлена на выявление и прогнозирование кадровых потребностей, формирование перечня востребованных компетенций молодых специалистов и на оценку профессиональной подготовки выпускников образовательных учреждений.

При проведении социологических исследований важную роль играют отраслевые ассоциации (объединения) работодателей. К общероссийским общественным ассоциациям работодателей малого и среднего уровня бизнеса относятся «Опора России» и «Деловая Россия». Интересы работодателей крупных предприятий представляет объединение «Российский союз промышленников и предпринимателей». Основная цель деятельности этих организаций – содействие консолидации предпринимателей и иных граждан для участия в формировании благоприятных политических, экономических, правовых и иных условий развития предпринимательской деятельности в Российской Федерации, обеспечивающих эффективное развитие экономики. В проведении опросов работодателей необходимо содействие отраслевых ассоциаций (объединений) работодателей.

Опросы работодателей должны осуществляться не реже одного раза в год по анкетам, представленным в Приложении 3 Методики.

Выборка обследования должна охватывать не менее 100 предприятий различных уровней бизнеса и различных видов экономической деятельности в каждом субъекте РФ.

Замечания и предложения по доработке раздела Методики

Замечания содержательного характера

1. «Лист Б. Перечень профессий/должностей, на которые предполагается привлечь выпускников учреждений профобразования последних трех лет выпуска (молодых специалистов) в ближайшие годы»: если не планируется участие в региональных программах или реализация собственных мероприятий в сфере занятости, то работодателю будет сложно определиться с данным перечнем. Скорее всего, будут перечислены все позиции предприятия. Больше ясности внесет изменение.

2. «Лист Б. Перечень профессий/должностей, на которые могут быть привлечены выпускники учреждений профобразования (молодые специалисты) в ближайшие годы». В таком случае работодатель перечислит те рабочие места, на которые могут претендовать молодые специалисты, и опустит

профессии/должности, которые, по его мнению, должны занимать профессионалы с опытом работы.

3. «Общая численность работников предприятия, окончивших учреждения начального, среднего или высшего профессионального образования в 2009, 2010 и 2011 года (молодых специалистов) на момент обследования (чел.) ____», то есть, сколько выпускников 2009-2011 г.г. работает на вашем предприятии.

4. Для большей информативности предлагается изменить данный пункт:

Численность работников предприятия – выпускников профессиональных учебных заведений (молодых специалистов) 2009-2011 года выпуска на момент обследования (чел.): ВПО ____; СПО ____; НПО ____; Итого _____. Данные изменения позволят увидеть профессионально-квалификационный разрез молодых специалистов на предприятии, и даст возможность проконтролировать информацию на листе А.

5. В анкете для опроса работодателей о трудоустройстве выпускников (приложение 6) исключить п. 10, п. 11.

6. Показательным, в оценке работодателя, окажется введения простого показателя текучести кадров, в том числе среди молодых специалистов. Данные сведения окажутся полезными и для анализа трудоустройства выпускников, и для анализа условий труда работодателя. Выглядеть это может следующим образом: $K_{\text{текучести}} = \frac{\text{Число уволенных (за период)}}{\text{Сред. численность работников (за период)}}$ /Ср.числ.раб. Если $K_{\text{текучести}}$ превышает определенную норму, к примеру 5%, то работодателю предлагается самостоятельно определить наиболее вероятные причины сложившейся на предприятии ситуации. Изначально определив соотношение внутренних и внешних факторов высокой текучести кадров, он отмечает наиболее подходящие.

7. Внести в текст методики ответственных (учреждение, отделы...) за периодический опрос работодателей. Прописать, какими дополнительными ресурсами должны обладать ответственные за проведение данных опросов.

8. Выборка обследования должна охватывать не менее 100 предприятий различных уровней бизнеса и различных видов экономической деятельности в каждом субъекте РФ»: выборка должна быть установлена относительно общего количества предприятий, в разрезе ВЭД и уровней бизнеса.

9. Не ясно, почему выборка обследования должна охватывать не менее 100 предприятий различных уровней бизнеса и различных видов экономической деятельности в каждом субъекте РФ.

10. Нет механизма отбора работодателей для проведения социологических опросов. Нет критериев выбора предприятий.

11. Предлагаем ввести государственное задание на трудоустройство выпускников для социальных партнеров, базовых предприятий и работодателей.

12. Предлагается разработать методику проведения социологических опросов работодателей.

13. Форма, предлагаемая для опроса работодателей, для образовательного учреждения должна быть упрощена и как-то увязана (или опрашиваемые

работодатели должны быть социальными партнерами) с отраслями (направлениями) подготовки.

Замечания, связанные с исполнением Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 25.07.2011) «О персональных данных»

14. Анкету для работодателей (приложение 6) необходимо пересмотреть, т.к. много вопросов, на которые работодатели не захотят отвечать.

15. В Соответствии со 152 –ФЗ «О защите персональных данных...» независимо от того, нормативно-правовой ли акт, документированная процедура, но если в них имеются указание на обозначение персональных данных человека, она должна быть согласована и получить разрешение на возможность использования в Федеральной службе безопасности. Строгая конфиденциальность является одним из требований вхождения РФ в ВТО. В противном случае, зачем принимаются законы, если любой орган исполнительной власти в РФ может не считаться с их постулатами.

16. Работодатели не предоставляют достоверную информацию о вакансиях.

Замечания, требующие создания нормативно-правовой базы для обеспечения взаимодействия между участниками мониторинга трудоустройства выпускников

17. Разработать нормативно-правовую базу.

18. Отсутствует нормативно-правовая база для предоставления информации от работодателей.

2.5. Социологические опросы молодых специалистов не старше 30 лет

Краткое содержание:

Предполагается проведение исследований в форме анкетных опросов выпускников текущего года и предыдущих лет в возрасте до 30 лет, позволяющих оценить, работают ли выпускники по полученной специальности, степень удовлетворенности молодежи их местом работы, определить факторы низкого трудоустройства, а также то, какие предпочтения и ожидания складываются у молодежи в отношении их трудоустройства и карьерного роста.

Опросы выпускников должны осуществляться не реже одного раза в год по анкете, представленной в Приложении 4 Методики.

Выборка обследования должна охватывать выпускников государственных и негосударственных образовательных учреждений профессионального образования, различных специальностей/направлений подготовки/профессий трех уровней профессионального образования, обучавшихся как за счет бюджетных средств, так и с полным возмещением затрат.

Замечания и предложения по доработке раздела Методики

Замечания содержательного характера

1. Не определен механизм выбора участников опроса.
2. При 100% охвате невозможен опрос иногородних выпускников.
3. При предложенном интерактивном варианте опроса образовательное учреждение не может отследить участников опроса.
4. В разделе III "Трудовая деятельность" первым должен быть вопрос о занятости в настоящее время, так как если респондент в данный момент не работает, у него возникает дискомфорт при ответах на дальнейшие вопросы. Вопросы необходимо или переформулировать в зависимости от формы занятости респондента, или полностью для него исключить. При этом важно учесть, что не работающие респонденты, не имеющие ни профессиональной, ни социальной занятости должны быть опрошены не менее тщательно (о прошлом опыте по специальности, о причинах безработицы, о профессиональных планах и т.д.).
5. Вопрос 10: Для определения работы выпускников по полученной специальности имеет смысл несколько изменить данный вопрос:
«Сколько времени Вы искали работу по специальности после окончания учебного заведения?»
 - не искал, уже работал;
 - устроился практически сразу (в течение одного месяца);
 - искал _____ месяцев;
 - изначально не искал работу по специальности;
 - так и не смог устроиться на работу по специальности.

6. Вопрос 3 (раздел II "ОБРАЗОВАНИЕ"): при выборе варианта «Да, по другой специальности _____» есть смысл уточнить причину смены специальности (Вопрос 4 раскрывает цели продолжения профессионального обучения, но не дает представления о причинах смены сферы деятельности, если таковое произошло).

7. Вопрос 8: Выпадающее окно «Вид экономической деятельности» на сегодняшний день на сайте информация предоставлена не допустимо. Понятие ОКВЭД (ВЭД), для респондента никогда не сталкивающегося с данной классификацией, не знакомо, поэтому необходимо помочь ему сориентироваться, не усложнив при этом дальнейшую обработку результатов. Перечень ВЭД должен идти не в алфавитном порядке, а в порядке, установленном ОКВЭД.

8. В вопросе 9 «Стаж работы на первом месте работы» и «Стаж работы на момент окончания базового ОУ» возможно более информативно, в рамках поставленных задач, заменить на: «Стаж работы на первом месте работы по специальности/профессии» и «Стаж работы по специальности на момент окончания базового ОУ». Если в выпадающем окне «Стаж зафиксированный в трудовой книжке» вариант «Не выбран» означает то, что стаж не зафиксирован, то так и необходимо записать: Не зафиксирован, а если нет, то внести этот пункт.

9. Аналогично в пункте «Стаж работы на момент окончания базового образовательного учреждения» должен быть вариант «Нет/Не было».

10. Вопрос о причинах смены профессии может выглядеть следующим образом:

«Что повлияло на ваш выбор сменить специальность?»:

- данная профессия разочаровала / оказалось не интересной / не подходящей лично для меня;
- желаю повысить свою конкурентоспособность, освоив дополнительную профессию;
- отсутствует возможность трудоустройства по полученной профессии / низкая зарплата / плохие условия труда и пр.

11. Исключить вопрос №12 «Оцените ваши финансовые затраты на поиск первой работы», т. к. не видим прикладного значения этого вопроса.

12. Отсутствует указание на объем выборки.

13. Подраздел III.3 "Текущее место работы" Вопрос 21: При выборе на сайте самым главным фактором «Другое» отсутствует дополнительное поле для уточнения.

14. Подраздел III.3 "Текущее место работы" Вопросы 14-18: речь идет о текущем месте работы, но только в Вопросе 18 появляется вариант «Не работаю».

15. Предложенные варианты "Группы занятий" располагаются в алфавитном порядке, а не в порядке, установленном ОКЗ.

Замечания, связанные с разработкой механизмов, способствующих получению достоверной информации о трудоустройстве выпускников

16. Не учтен вариант отказа от участия в опросе.

17. Внести в Методику требование о доведении итогов мониторингов молодых специалистов учебным заведениям и работодателям.

18. Внести в текст методики ответственных за проведение опроса молодых специалистов. Прописать, какими дополнительными ресурсами должны обладать ответственные за проведение данных опросов. Описать методику проведения данного опроса (привлечение молодых специалистов к опросу, мотивация, проверка достоверности данных).

Замечания, требующие разработки положений по обеспечению финансовыми, материальными и трудовыми ресурсами служб по трудоустройству в образовательных учреждениях профессионального образования

19. Рекомендуем внести предложение в Минобрнауки России о включении в государственные программы развития, федеральные целевые программы мероприятий по созданию и финансированию специализированных организаций на региональном уровне, осуществляющих мониторинг трудоустройства выпускников.

Замечания, требующие разработки критериев, формализующих понятие «трудоустройство выпускника по специальности»

20. Требуется уточнения фраза «молодой специалист не старше 30 лет», если в соответствии с Поручением Президента, контроль трудоустройства выпускников осуществляется в учреждениях ВПО - 3 года, в НПО/СПО – 2 года.

3. Формирование перечня индикаторов и показателей мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования всех уровней

Краткое содержание:

В целях проведения мониторинга, корректно и всесторонне отражающего процессы трудоустройства выпускников системы профессионального образования и выявляющего основные тенденции поведения молодых специалистов, происходящие на стыке рынка образовательных услуг и рынка труда, был сформирован перечень индикаторов и показателей.

Они характеризуют как непосредственно предметную область исследования, так и профессиональные и личностные качества выпускников, которые играют немаловажную роль при трудоустройстве.

Перечень из 51 индикатора и показателя представлен в таблице 1 Методики.

Замечания и предложения по доработке раздела Методики:

Замечания содержательного характера:

1. В индикаторе №34 заменить слова «получение навыков «выживания» молодого специалиста на рынке труда» на слова «адаптацию молодого специалиста к рынку труда».

2. Ввести индикаторы «Закрепляемость приезжих из других регионов выпускников», «Доля выпускников, вернувшихся в регион».

3. Внести в текст методики информацию об источниках формирования следующих индикаторов: 25, 27, 29, 42, 43, 44, 47, 48, 49, 50, 51. Обозначить ответственных за сбор данной информации, а также методику сбора информации для формирования данных индикаторов.

4. Дублирование индикаторов (п.2=п.19; п.3=п.18; п.46=п.50).

5. Индикатор №40 требует пояснения целесообразности введения, либо переформулировки.

6. Индикаторы 20-21 имеют неоднозначные трактовки. Они могут являться как показателями закрепляемости, так и мобильности и карьерного роста выпускников.

7. Исследования такого рода можно проводить только на выпуске.

8. Не все показатели и индикаторы достоверно охарактеризуют область исследования.

9. Не дифференцированы показатели и индикаторы.

10. Не проработан механизм получения информации по индикаторам (источники информации и нормативная база, на основе которой эти источники будут давать информацию).

11. Не ясна необходимость введения двух групп индикаторов, приведенных в таблице 1 на стр. 21 и таблице 2 на стр. 24.

12. Не ясно, как и где можно использовать информацию, сформированную

на основе представленного в таблице 1 перечня индикаторов и показателей мониторинга трудоустройства выпускников, и оценивать фактическое состояние их трудоустройства с определением востребованности компетенции выпускников.

13. Отсутствует возможность адекватной оценки компетенций. Не надо это вообще включать в методику.

14. Переформулировать в индикаторах №32,34 словосочетание «в стенах».

15. Перечень индикаторов и показателей мониторинга трудоустройства выпускников излишне детализирован, труден для восприятия и обработки.

16. Перечень индикаторов и показателей трудоустройства требует доработки, т.к. многие показатели дублируют друг друга и неясно сформулированы. Чтобы иметь ясную картину, необходимо сначала сгруппировать индикаторы и показатели по респондентам (которые должны их отразить), разделить качественные и количественные и т.д.

17. Показатели, характеризующие желания, готовность, личные приоритеты и др. субъективные показатели – сформулированы неверно. Как они будут формализованы и измерены?

18. Сократить перечень индикаторов и показателей, как минимум, в 2 раза.

19. Сократить перечень показателей (показателей слишком много). Ничего не написано в Методике про то, как показатели будут анализироваться, возможен ли их расчет по УГС?

20. Считаем индикаторы 10, 11 нецелесообразными в связи с прекращением финансирования данных направлений в рамках Программы дополнительных мероприятий.

21. Индикаторы 7-12 характеризуют показатели работы службы занятости.

22. Индикаторы 22 - 30 характеризуют экономику региона.

23. Индикаторы 32-37, 40 исключить, так как индикатор отслеживает деятельность подведомственных учреждений.

24. Индикатор 43 характеризует деятельность предприятия.

25. Индикатор 45 не может быть определен. Как определить качество профессиональной подготовки.

26. Индикаторы 46-51 не имеют отношения к показателям деятельности ОУ по трудоустройству. Как их определить?

4. Разработка перечня индикаторов эффективности процессов трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования для обеспечения потребности экономики

Краткое содержание:

Системный подход предполагает изучение эффективности любого процесса с позиции трех показателей: ресурсоемкости, оперативности и результативности. В экономической науке он известен как триада «цена–сроки–качество».

Трудоустройство является результатом процесса перехода выпускников из системы профессионального образования на рынок труда. Факторами, определяющими результативность и эффективность данного процесса, являются:

- время (длительность процесса трудоустройства) – для выпускника важно, чтобы он трудоустроился на работу в разумные сроки, что и призваны констатировать показатели оперативности;

- ресурсоемкость процесса трудоустройства (цена трудоустройства) – затраты агентов, которые их несут, пока выпускник не трудоустроился.

С точки зрения объекта процесса трудоустройства – выпускника в качестве затрат могут фигурировать расходы на его материальное содержание до момента трудоустройства, а также моральные переживания, измерение и оценка которых количественными параметрами крайне затруднительна. С позиции государства затратами можно считать бюджетные средства, потраченные на получение индивидом «ненужной профессии», в случае трудоустройства выпускника не по полученной специальности при условии ее востребованности.

С целью определения востребованных на рынке труда специальностей (профессий) и требуемых компетенций работников сформированы 13 количественных индикатора эффективности трудоустройства выпускников, позволяющих полно оценить эффективность трудоустройства с учетом разных сторон этого процесса (образовательных, демографических, экономических и др.)

Предложенные индикаторы позволяют оценить процесс трудоустройства выпускников по ряду важнейших параметров, таких как экономические процессы; процессы рынка труда; образовательные процессы; демографические процессы; скорость трудоустройства; качество предложенной работы; ожидаемая длительность работы; ожидаемые перспективы.

В таблице 2 Методики приводятся обоснования введения индикаторов, методики их расчета и контроля наблюдения.

Замечания и предложения по доработке раздела Методики:

Замечания содержательного характера:

1. В предложении на стр. 23 «ресурсоемкость процесса трудоустройства (цена трудоустройства) – затраты агентов, которые их несут, пока выпускник не трудоустроился» заменить слово «их» на «они».

2. В таблице 2 на стр.24 столбец «Обоснование введения индикаторов» правильнее озаглавить «Характеристика индикаторов», т.к. в данном столбце индикаторы в большинстве случаев характеризуются, но не обосновываются, либо сохранить название Таблицы 2 и столбца «Обоснование введения индикаторов», обосновав при этом все приведенные индикаторы.

3. Если говорить об индикаторах и их качестве, следует задаться целью выяснить – насколько репрезентативны исходные данные? И данные выборочных опросов, и статистические данные не обеспечат высокой репрезентативности.

4. Индикатор перспективности трудоустройства должен отражать динамику востребованности специальности, отражать тенденцию.

5. Индикаторы 4, 5, 6 изначально будут низкими у выпускников некоторых специальностей, т. к. заработная плата невысока (по предложенной методике это будет свидетельствовать о низкой эффективности трудоустройства в условиях рыночной экономики).

6. Индикаторы абсолютной и относительной эффективности трудоустройства №№4, 5 рассчитываются в зависимости только от заработной платы и отработанного времени, в то время как эффективность трудоустройства может зависеть и от имеющихся перспектив карьерного роста, от условий работы (стиль управления начальника, атмосфера в коллективе, обеспеченность сотрудника ресурсами и т.д.), соответствия работы личностным амбициям и т.д.).

7. Методики расчета и контроля наблюдения слишком усложнены.

8. Не ясна необходимость введения двух групп индикаторов, приведенных в таблице 1 на стр. 21 и таблице 2 на стр. 24.

9. Обозначить ответственных за расчет индикаторов, сроки их расчета и организацию, которая будет принимать данные сведения.

10. Переформулировать пункты 14-17, исключив термины «получивших направление на работу», «право самостоятельного трудоустройства».

11. Представленный в таблице 2 перечень индикаторов эффективности процессов трудоустройства выпускников не имеет логичного обоснования их введения (п.п.1-13).

12. Представленные данные в столбце «Методика расчета» не являются методикой расчетов, так как не представлены расчетные алгоритмы, формулы и др.

13. При оценке эффективности трудоустройства критериями или индикаторами могут выступать «Качество полученного образования» и «Престиж образовательного учреждения».

14. Считаем, что одним из важных индикаторов эффективности трудоустройства может быть индикатор «Удовлетворенность выпускника местом работы».

15. Считаем, что одним из основных индикаторов эффективности трудоустройства может быть индикатор «Доля выпускников, занятых по специальности». Количество занятых по специальности выпускников рассчитывается как сумма общего числа выпускников, работающих по специальности, и числа выпускников, поступивших в аспирантуру и магистратуру по профилю специальности на момент исследования. Количество выпускников, оставшихся на рынке труда на момент исследования, рассчитывается как разность между общим количеством выпускников и числом выпускников, призванных в ряды Вооруженных Сил и находящихся в декретном отпуске. Таким образом, доля занятых по специальности выпускников вычисляется по формуле: $ПС = (РС+АС)/(О-А-Д)*100 \%$, где ПС - доля занятых по специальности выпускников на определенный момент времени, РС – количество выпускников, работающих по специальности, АС – количество выпускников, поступивших в аспирантуру и магистратуру по профилю специальности, О – общее количество выпускников, А – количество призванных в ряды Вооруженных Сил, Д - количество выпускниц, находящихся в декретном отпуске.

16. Таб.№1 п.1 читать в след. редакции «Отношение численности трудоустроенных выпускников по специальности и направлению учебного заведения на предприятия к фактическому выпуску».

17. Таблица 2 (с. 24-26). Пункты 2,4,5,6 предусматривают расчеты, связанные с размером заработной платы выпускника, следовательно, велика вероятность недостоверности данных (или отказ от их предоставления).

18. Учет заработка при расчете коэффициентов проблематичен, особенно в связи с охраной персональных данных.

19. Индикаторы 2, 4, 5, б, характеризует уровень развития экономики региона.

20. Индикатор 8 не связан с привлекательностью уровня образования, он определяется структурой кадров предприятия и экономики региона.

21. Индикаторы 9, 10 характеризуют политику региональных властей на привлечение мигрантов.

22. Индикатор 12 не зависит от учебного заведения, он характеризует работу предприятия по закреплению кадров.

5.1. Регулярные формы наблюдения за трудоустройством выпускников

Краткое содержание:

Для осуществления регулярного мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений всех уровней профессионального образования разработан проект Регламента Минобрнауки России по мониторингу трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования (далее - Регламент), приведенный в Приложении 2 Методики, согласно которому:

I. Учреждения профессионального образования и их филиалы:

1. Заполняют веб-формы на сайте КЦСТ (kcst.bmstu.ru) в указанные сроки:

Форма №1 «Фактическое распределение выпускников очной формы обучения по каналам занятости» – заполняется 4 июля, 4 октября и 4 декабря в год выпуска;

Форма №2 «Сведения о количестве граждан, завершивших обучение в текущем учебном году по программам переподготовки, повышения квалификации и опережающего обучения» – заполняется 4 числа каждого месяца с начала учебного года нарастающим итогом. Информация относится к безработным гражданам, в том числе нетрудоустроенным выпускникам очной формы обучения, и работникам организаций, находящихся под риском увольнения или занятых неполное рабочее время;

Форма №3 «Прогноз распределения выпускников очной формы обучения текущего учебного года по каналам занятости» – заполняется 4 октября и 4 марта текущего учебного года;

Форма №4 «Показатели трудоустройства и работы выпускников очной формы обучения» – заполняется 4 декабря в год выпуска и 4 июля в год, следующий после выпуска.

2. Учреждения профессионального образования и их филиалы заполняют веб-формы отдельно.

3. Руководители учреждений профессионального образования несут персональную ответственность за своевременность и достоверность представляемой информации учреждениями профессионального образования и их филиалами.

II. Федеральные органы исполнительной власти, имеющие в своем ведении образовательные учреждения профессионального образования, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования:

1. Обеспечивают регистрацию всех подведомственных учреждений профессионального образования и их филиалов в базе данных на сайте КЦСТ (kcst.bmstu.ru). Порядок регистрации размещен на сайте КЦСТ.

2. Контролируют своевременность заполнения веб-форм.

Обновленные формы планируется ввести Регламентом, начиная с апреля 2012 года.

Замечания и предложения по доработке раздела Методики:

1. Будет ли открыт доступ к этим сайтам работодателям?
2. В связи с тем, что в первые полгода после окончания вуза выпускники находятся в активном поиске работы, данные мониторинга трудоустройства, проведенного ранее декабря не отразят полную и объективную информацию. Мониторинг трудоустройства выпускников необходимо проводить в декабре 1 раз в год. Проведение мониторинга более одного раза в год может привести к формализованному подходу учебных заведений при опросе выпускников.
3. Для заполнения формы 4 проводить выборочный опрос выпускников, определив абсолютную либо относительную величину опрашиваемых.
4. Макет формы № 4: практическая сложность получения информации по колонкам 6,7,8,10.
5. Определить механизмы проверки достоверности предоставляемых данных.
6. Предлагаем изменить сроки предоставления данных
 - форму 1 к 1 декабря или 4 октября в год выпуска и 4 февраля года, следующий после выпуска;
 - форму 2 в летний период не собирать;
 - форму 3 к 01 декабря, 01 марта или 4 декабря, 4 апреля;
 - форму 4 к 01 декабря, 01 ноября (колонку 9 аннулировать).
7. Предложение на стр. 27 «Форма №1 «Фактическое распределение выпускников очной формы обучения по каналам занятости» – заполняется 4 июля, 4 октября и 4 декабря в год выпуска» заменить на «Форма №1 «Фактическое распределение выпускников очной формы обучения по каналам занятости» – заполняется 31 декабря в год выпуска».
8. Предложение на стр. 27 «Форма №3 «Прогноз распределения выпускников очной формы обучения текущего учебного года по каналам занятости» – заполняется 4 октября и 4 марта текущего учебного года» заменить на «Прогноз распределения выпускников очной формы обучения текущего учебного года по каналам занятости» – заполняется 31 декабря текущего учебного года».
9. Предложение на стр. 27 «Форма №4 «Показатели трудоустройства и работы выпускников очной формы обучения» – заполняется 4 декабря в год выпуска и 4 июля в год, следующий после выпуска» заменить на «Форма №4 «Показатели трудоустройства и работы выпускников очной формы обучения» – заполняется 31 декабря в год, следующий после выпуска».
10. Разработать методику опроса выпускников (текст телефонного звонка, хронометраж сбора и обработки данных, чек-листы опроса и т.д.).
11. Рассчитать необходимые материальные, финансовые и человеческие ресурсы для осуществления данной деятельности. Определить источники финансирования.
12. Убрать из текста методики персональную ответственность руководителей образовательных учреждений за достоверность предоставляемых данных.
13. Форма №4 касается только работающих выпускников. Как учитывать неработающих, призванных в армию, ушедших в декрет, продолжающих учиться?
14. Форму №4 предлагаем вообще исключить из мониторинга, так как для обработки предложенной информации необходимы большие затраты времени и ресурсов.

5.2. Анкеты для проведения опросов

Краткое содержание:

Разработанные анкеты для проведения опросов выпускников образовательных учреждений, работодателей и органов исполнительной власти приведены в Приложениях 1, 3 и 4 Методики:

1. Уведомление о трудоустройстве выпускника (Приложение 1).
2. Анкета для опроса работодателей «Сведения о выпускниках учреждений профессионального образования, работающих на предприятии и перспективной потребности в молодых кадрах» (Приложение 3).
3. Анкета «Трудоустройство и работа молодых специалистов до 30 лет» (Приложение 4).

Замечания и предложения по доработке раздела Методики:

Замечания содержательного характера:

1. Анкетирование предприятий и работодателей о трудоустройстве выпускников (Приложение 3) проводить органам Росстата.
2. В уведомление о трудоустройстве выпускников образовательных учреждений профессионального образования о приеме на работу внести:
 - «сотовый телефон выпускника»;
 - «дату рождения»;
 - «кем и когда выдан паспорт»;
 - «ИНН предприятия»;
 - «вид жилья»;
 - «телефон начальника отдела кадров».
3. В уведомление о трудоустройстве выпускников образовательных учреждений профессионального образования о приеме на работу убрать «начальное профессиональное образование».
4. В уведомлении о трудоустройстве убрать строчку «с месячной заработной платой».
5. В форме Анкеты для опроса предприятий и работодателей о трудоустройстве выпускников (Приложение 3, Лист Б) в заголовках столбцов №1, словосочетание «к введению» заменить на более корректный. Кроме того, в заголовке столбцов №6,7 словосочетание «работников по договорам» изменить, в связи с тем, что любая работа проводится по договору.
6. В форме Анкеты для опроса предприятий и работодателей о трудоустройстве выпускников (Приложение 3, Лист Б) предусмотреть выявление потребности в выпускниках «на текущий день».
7. Внести в текст методики ответственных за проведения данных опросов.
8. Внести в текст методики способ обработки информации, полученной в результате опросов.
9. Внести в текст методики способ проверки достоверности данных, предоставляемых в результате этих опросов.
10. Вопросы анкет предполагают слишком подробную характеристику

предмета анкетирования. Надо быть очень компетентным специалистом в области управления образования и т.д., чтобы достаточно грамотно ответить на все вопросы. Это вызовет сложности у респондентов при заполнении анкет. Необходимы какие - то административные (управленческие) решения, обязывающие участников анкетирования предоставлять информацию. Или же анкеты надо упростить.

11. Доработать тексты анкет, убрав из них данные, составляющие коммерческую тайну предприятий, или личную информацию (в первую очередь это касается уровня заработной платы и оборотов предприятия, а также численность персонала).

12. Из анкеты для опроса молодых специалистов убрать пункт 5.

13. Из анкеты для опроса предприятий и работодателей о трудоустройстве выпускников убрать пункты: 5, 9, 10, 12, 13.

14. Предусмотреть к анкетам данной Методики инструкции по заполнению форм.

15. Приложение 1 к «5.2. Анкеты для проведения опросов» содержит строку в разделе «Иные формы занятости» предлагаем дополнить строкой по профессии (код по Перечню профессий начального профессионального образования МОиН РФ). Это введение направлено на учет трудоустройства выпускников системы НПО или ОУ ВПО и СПО, реализующих ОПОП НПО. Коды предлагаются по Перечню профессий начального профессионального образования МОиН РФ, так как иные классификаторы не учитывают выпуск учреждений начального профессионального образования (профессии начального профессионального образования, в том числе по укрупненным группам направлений подготовки, направлению подготовки, профилей направления подготовки).

Замечания, связанные с разработкой механизмов, способствующих получению достоверной информации о трудоустройстве выпускников

16.С.29 "Анкета для опроса работодателей" – признак уровня бизнеса, оборот предприятия – получение достоверных данных по этим показателям не гарантировано.

17.С.30 "Анкета для опроса молодых специалистов" – текущие доходы выпускников и их предпочтения по оплате труда – достоверность также не гарантирована.

18.Считаем, что возврат «Уведомления о трудоустройстве выпускников образовательных учреждений профессионального образования о приеме на работу (приложение 1)» практически не осуществим, в связи с этим, предлагаем отменить данный вид анкетирования работодателя.

19.Заполнение анкет предполагает добровольность участия в опросе. Как учитывать отказы? Невозможно определить достоверность представленных данных.

20. Необходима разработка механизма получения информации от работодателей (на основании чего они должны ответить, в какие сроки, по какой форме и т.д.).

6. Совершенствование форм государственной статистической отчетности для адекватного отображения показателей результативности трудоустройства и закрепляемости выпускников на рабочем месте

Краткое содержание:

Формы наблюдения за образовательными учреждениями профессионального образования, содержащие разделы с информацией о трудоустройстве выпускников, нуждаются в корректировке.

В связи с необходимостью выполнения поручений Президента РФ предлагается (таблица 3 Методики):

1) Включить в Федеральный план статистических работ на 2013 год проведение выборочного обследования трудоустройства и закрепляемости выпускников учреждений профессионального образования, в том числе по полученной специальности/направлению подготовки/профессии, в объеме, позволяющем распространить результаты обследования на генеральную совокупность в разрезе специальностей/ направлений подготовки/ профессий и субъектов Российской Федерации.

2) Внести изменения в раздел 2.9 формы № ВПО-1; раздел 2.8 формы № СПО-1; раздел 9 формы № 1 (профтех) (табл. 4).

3) Включить в Федеральный план статистических работ на 2013 года проведение обследования по форме № 1 кадры раздел 2 «Прием и выбытие выпускников образовательных учреждений профессионального образования очной формы обучения в 2009-2011 гг.» с учетом предлагаемых изменений (табл. 5).

Замечания и предложения по доработке раздела Методики:

1. В показатели Федеральной службы государственной статистики добавить следующий показатель «Отношение численности выпускников вернувшихся из рядов РА и трудоустроенных по своей специальности, к выпуску из образовательных учреждений системы профессионального образования».

2. В таблице 4 на стр. 33 «Предложения по изменениям в форме статистической отчетности Росстата №ВПО-1, раздел 2.9 «Направление на работу выпускников, обучавшихся по очной форме обучения за счет средств бюджетов всех уровней и полного возмещения затрат, за отчетный год»» в столбце 11 изменить формулировку «право свободного трудоустройства».

3. Исключить столбец 11 из раздела 2.9 статформы № ВПО-1.

4. Необходима разработка и введение новой формы Росстата (или создать дополнительную форму на уровне региона) и тогда работодатели будут предоставлять информацию о трудоустройстве выпускников (это будет безличная информация без персональных данных).

5. Работа Отделов по трудоустройству...добавить:

- Организация всех видов практик и дальнейшее трудоустройство студентов проходивших оплачиваемую практику на одном и том же предприятии.

- Введение системы распределения выпускников учебных заведений обучающихся на бюджетной основе согласно вакансиям предоставляемым предприятиями.

6. Составлять форму ВПО-1 к 01 декабря.

7. Таб.4 добавить столбец – выявление причин увольнения.

8. Уточнить 4 графу и уточнить графу 17 - убрать "из них гр.16".

7. Создание Федерального реестра выпускников образовательных учреждений очной формы обучения

Краткое содержание:

Федерального реестра выпускников учреждений профессионального образования на сегодняшний день не существует. Реестр выпускников необходимо вести по всем уровням профессионального образования (высшее, среднее, начальное, послевузовское и дополнительное). Реестр выпускников должен содержать следующую информацию: код по ОКОП и наименование образовательного учреждения; фамилия, имя, отчество выпускника; дата рождения; серия и номер паспорта; место жительства в РФ; год окончания ОУ, код и наименование образовательной специальности, информация о трудоустройстве и др.

Практика ведения реестров выпускников существует и в зарубежных странах.

В Финляндии регистры ведутся агентством «Статистика Финляндии»:

- регистр завершеного образования и степеней (Register of Completed Education and Degrees) – содержит персональную информацию о лицах, закончивших образовательные учреждения;

- регистр представителей образовательных услуг (Register of Providers of Education) – содержит информацию об образовательных программах в учебных заведениях; приеме, контингенте и выпуске из образовательных учреждений.

В США персональную информацию о лицах, закончивших образовательные учреждения, содержит интегрированная база данных по выпускникам образовательных учреждений (Integrated Postsecondary Education Data System), которая ведется «Национальным Центром по статистике образования».

С целью создания Федерального реестра выпускников учреждений профессионального образования внести изменения в форму «Единый реестр государственных дипломов о высшем профессиональном образовании». Существующая форма «Единый реестр государственных дипломов о высшем профессиональном образовании» ведется Росакредагентством (г. Йошкар-Ола), начиная с 2005 года в виде базы данных по выданным дипломам, с 2008 года - в виде ИАС «Информационная автоматизированная система ведения Единого государственного реестра документов государственного образца об уровнях образования и квалификации».

Предполагается, что информационное наполнение реестра будут вести службы трудоустройства образовательных учреждений с использованием информационной обратной связи «выпускник - образовательное учреждение» после трудоустройства выпускника. Механизм обратной связи предполагает пересылку в образовательное учреждение уведомления о принятии на работу.

Замечания и предложения по доработке раздела Методики:

Замечания содержательного характера:

1. Ввести в блок «Первое место трудоустройства» реестр строчку «нет данных» (т.к. не было отправлено уведомление, выпускники учились из других регионов, могут находиться в местах лишения свободы и т.д.).

2. Ввести строчку «Другое», кроме работы выпускник может продолжить обучение, служить в Вооруженных Силах России и т.д.

3. Отправлять единый реестр не ранее, чем к 01 января.

4. Создание Федерального Реестра в графах «Персональные данные» заполняется учебным заведением в начале календарного года, на основании этой информации работодатель выбирает выпускника и делает отметки о приглашении на работу. Далее в графах «Полученное профессиональное образование» данные вносятся после получения диплома учебными заведениями. Графы «Первое место трудоустройства» заполняются работодателем после трудоустройства работодателем. Такая форма работы дает возможность работодателю и учебному заведению оперативно решить вопрос трудоустройства выпускников.

5. Убрать из реестра «ИНН организации» «код организации по ОКВЭД», так как не предоставляется возможным собрать такие данные. Верификация данных будет происходить только по Ф.И.О. и паспортным данным выпускника.

Замечания, связанные с обеспечением исполнения Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 25.07.2011) «О персональных данных»

6. Предлагаемая форма «Федерального реестра выпускников» противоречит Федеральному закону от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

7. В связи с присутствием в реестре большого количества персональной информации нужно уточнить в данном разделе правила доступа к реестру (кому, в какой мере и с какой целью).

Замечания, связанные с разработкой механизмов, способствующих получению достоверной информации о трудоустройстве выпускников

8. Создание Федерального реестра выпускников образовательных учреждений профессионального образования невозможно, т.к. возврат уведомлений о принятии на работу от работодателей не будет осуществляться в полном объеме (информация не будет отражать реальную ситуацию).

8. Проведение независимой верификации данных о трудоустройстве выпускников с использованием данных Федеральной налоговой службы и Пенсионного фонда РФ

Краткое содержание:

При анализе информации, характеризующей процесс трудоустройства выпускников, было установлено, что в государственной и ведомственной статистической отчетности (Минобрнауки России, Минэкономки России, Росстат, Минздравсоцразвития России, Роструд) показатели трудоустройства выпускников присутствуют не в полном объеме и их достоверность низка.

Для верификации данных предполагается использовать независимую информацию о налогоплательщиках, которой располагают Пенсионный фонд Российской Федерации и Федеральная налоговая служба.

Использование этой информации планируется путем сопоставления Федерального реестра налогоплательщиков ФНС или реестра Пенсионного фонда РФ с Федеральным реестром выпускников. На рисунках 6 и 7 Методики схематично приведен алгоритм независимой верификации данных о трудоустройстве выпускников образовательных учреждений.

Замечания и предложения по доработке раздела Методики:

Замечания, связанные с разработкой механизмов, способствующих получению достоверной информации о трудоустройстве выпускников

1. Выпускники могут дать вузу недостоверную информацию, следовательно, никакого соответствия с реестром налогоплательщиков не будет.

Замечания, связанные с обеспечением исполнения Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 25.07.2011) «О персональных данных»

2. Проведение независимой верификации данных вступает в противоречие с законодательством в сфере защиты персональных данных.

9. Разработка системы идентификации трудоустройства выпускников образовательных учреждений по полученной специальности/ направлению подготовки/профессии, предусматривающую корректировку ФГОС и профстандартов

Краткое содержание:

Для определения понятия «трудоустройство по специальности» необходимо разработать систему критериев идентификации работы выпускников по полученной в образовательном учреждении специальности/направлению подготовки/профессии.

Нормативными документами, где могут быть отражены взаимосвязи образовательной специальности/направления подготовки/профессии с профессией/должностью работников в экономике, являются федеральные государственные образовательные стандарты и профессиональные стандарты. Для установления этих взаимосвязей необходимо модернизировать:

- ФГОС с добавлением перечня профессий/должностей работников в экономике соответствующих специальностям/направлениям подготовки/профессиям образовательного учреждения.
- Профессиональные стандарты с добавлением перечня образовательных специальностей/направлений подготовки/профессий соответствующих профессии/должности работника.

Участниками данного процесса могут быть Учебно-методические объединения Минобрнауки России, разработчики ФГОС, Национальное агентство развития квалификаций, Агентство стратегических инициатив, разработчики профессиональных стандартов.

Итоговым инструментом станет справочник-кодификатор в виде матрицы соответствия образовательных специальностей/направлений подготовки/профессий выпускников и профессий/должностей работников в экономике.

Схематично система идентификации трудоустройства выпускников образовательных учреждений по полученной специальности/направлению подготовки/профессии представлена на рисунке 8 Методики.

Матрица соответствия образовательной специальности/направления подготовки/профессии выпускника и профессии/должности работника может быть как «жесткой»: (единица – ноль) с полным соответствием, так и «мягкой»: ((0,5 - 0,9) – ноль) с частичным соответствием.

Замечания и предложения по доработке раздела Методики:

Замечания содержательного характера:

1. В заголовке на стр. 39 заменить слово «трудоустройства» словом «занятости». Обоснование приводится в замечании №3 к пункту 5 настоящего Экспертного заключения.

Замечания, требующие разработки критериев, формализующих понятие «трудоустройство выпускника по специальности»

2. Не разработаны матрицы соответствия учебной специальности/направления подготовки выпускника. Не внесены изменения в ФГОСы и профессиональные стандарты.

3. Необходимо чёткое определение понятия «трудоустройство по специальности».

10. Система интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников

Краткое содержание:

Для практической реализации поставленных целей Методики разрабатывается информационная система интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования «СИМТ» (адрес доступа: <http://симт.рф>).

На Интернет-портале размещены:

- Система доступа к базе данных мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования.
- Публикации по вопросам обследования трудоустройства выпускников образовательных учреждений.
- Методики, регламенты и нормативные документы по проведению мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования.
- Информация о текущем проведении семинаров и опросов в ходе реализации мероприятий по мониторингу трудоустройства.

В системе доступа к базе данных мониторинга представлены количественные и качественные показатели мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования из различных источников информации: ведомственная отчетность федеральных и региональных органов исполнительной власти, статистическая отчетность Росстата, социологические опросы работодателей и выпускников. Система позволяет выводить показатели в удобном для анализа виде: таблицы, отчеты, файлы, карты, диаграммы и аналитические справки.

В 2012-2013 годах запланированы следующие работы по разработке «СИМТ»:

- Разработка персональных кабинетов и интерфейсов Заказчика, органов исполнительной власти регионов, работодателей.
- Разработка подсистемы для сбора показателей от работодателей и молодежи.
- Разработка аналитической подсистемы поддержки принятия управленческих решений:
 - Расчет индикаторов эффективности трудоустройства.
 - Анализ процессов трудоустройства выпускников.
 - Выявление факторов, влияющих на трудоустройство.
 - Формирование проекта управленческих решений.

В январе – апреле 2012 года апробация прототипа системы «СИМТ» осуществляется в 10 пилотных субъектах Российской Федерации. Для апробации предлагалась следующая система оценок: 5- *отлично*; 4- *хорошо*; 3- *удовлетворительно*; 2- *не удовлетворительно*.

Результаты апробации различными группами пользователей приведены ниже.

Средняя оценка качества разработки разделов СИМТ
представителями органов исполнительной власти субъектов Федерации

Раздел СИМТ	«Мониторинг»	«Опросы»	«Семинары»	«Аналитика»
Параметры тестирования				
Понятность используемой в разделе терминологии	4,8	4,8	4,8	4,3
Удобство представления материалов (таблицы, графики, карты, аналитические справки)	4,3	4,5	4,3	4,5
Полнота и корректность представленных материалов	4,0	4,0	4,3	4,3
Корректность работы гиперссылок	4,7	4,8	4,7	4,7
Удобство элементов управления и навигации	4,7	5,0	4,7	4,7
Скорость загрузки страниц	4,5	4,5	4,5	4,5
Удобство пользовательского интерфейса	4,7	4,7	4,8	4,7
Эффективность использования раздела СИМТ для Вас (возможность использования материалов раздела для решения Ваших задач)	4,3	4,4	4,3	4,3

Средняя оценка качества разработки разделов СИМТ
представителями учреждений профессионального образования

Раздел СИМТ	«Мониторинг»	«Опросы»	«Семинары»	«Аналитика»
Параметры тестирования				
Понятность используемой в разделе терминологии	4,5	4,4	4,5	4,7
Удобство представления материалов (таблицы, графики, карты, аналитические справки)	4,5	4,8	4,3	4,2
Полнота и корректность представленных материалов	3,7	3,7	4,7	4,3
Корректность работы гиперссылок	4,8	4,8	4,7	4,7
Удобство элементов управления и навигации	4,3	4,3	4,3	4,3
Скорость загрузки страниц	4,8	4,5	4,5	4,5
Удобство пользовательского интерфейса	4,7	4,7	4,8	4,7
Эффективность использования раздела СИМТ для Вас (возможность использования материалов раздела для решения Ваших задач)	4,8	4,7	4,8	4,7

Средняя оценка качества разработки разделов СИМТ
представителями предприятий и работодателей

Раздел СИМТ	«Мониторинг»	«Опросы»	«Семинары»	«Аналитика»
Параметры тестирования				
Понятность используемой в разделе терминологии	4,7	4,5	4,5	4,4
Удобство представления материалов (таблицы, графики, карты, аналитические справки)	4,5	4,3	4,5	4,5
Полнота и корректность представленных материалов	4,7	4,7	4,7	4,7
Корректность работы гиперссылок	4,7	4,7	4,8	4,8
Удобство элементов управления и навигации	4,3	4,3	4,3	4,3
Скорость загрузки страниц	4,8	4,5	4,5	4,5
Удобство пользовательского интерфейса	4,3	4,3	4,3	4,4
Эффективность использования раздела СИМТ для Вас (возможность использования материалов раздела для решения Ваших задач)	4,0	4,0	4,2	4,0

Замечания, предложения и комментарии по совершенствованию СИМТ

Замечания представителей органов исполнительной власти субъектов Федерации:

- 1) В разных таблицах – разная последовательность субъектов РФ (или должен быть единый порядок для всех таблиц, или предусмотреть возможность автосортировки по столбцам)
- 2) не объединять в одной колонке несколько параметров в разделах «» (выделить в отдельную колонку номер УГС, и, соответственно, в отдельную колонку – наименование самой УГС)
 - По тексту встречается «Минобрнауки», а должно быть «Минобрнауки России»;
 - В списке УГС встречается «социальные», правильное наименование «Социальные науки»;
 - В выпадающем перечне ФОИВ (табл. Информация о трудоустройстве выпускников ОУ, подведомственных ФОИВ по состоянию на октябрь 2011 года) отсутствует МОН России и полностью отсутствует перечень субъектов РФ
- 3) В разделе «Опросы Минобрнауки России органов исполнительной власти субъектов РФ (ежемесячно)». В архиве данных за 2004-2010 гг. есть ссылка на 2011 год. При нажатии на нее происходит ошибка.
- 4) При открытии окна для некоторых соцопросов таблица с данными сразу не заполняется, требуется выбрать субъект РФ, а на других заполняется сразу
- 5) можно сделать разделы для разных пользователей (например, для учебных заведений, работодателей, соискателей и т.д.)
- 6) -
- 7) В выпадающих списках при выборе субъекта РФ, субъекты РФ упорядочены по коду – может лучше по алфавиту (естественнее). Для разных таблиц используется различная сортировка

Замечания представителей учреждений профессионального образования:

- 1) Экспорт таблиц из раздела «Мониторинг – Рейтинг регионов по доле трудоустроившихся выпускников» на компьютер пользователя в pdf-формате происходит с ошибками.
- 2) Некорректные гиперссылки на некоторые разделы, в частности, <http://симт.пф/Analytics/Index/1>; <http://симт.пф/Analytics/Index/4>; <http://симт.пф/Analytics/Index/5>
- 3) Раздел Аналитика-Диаграммы очень долго обновляет страницы
- 4) При невозможности загрузки некоторых пунктов раздела «Аналитика» пользователь видит надпись ...error application без возможности вернуться на предыдущую просматриваемую страницу
- 5) На главной странице «Результаты мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений всех уровней (таблицы)».

Почему в заголовке стоит цифра 1? Есть другие пункты?

- 6) Почему написаны «(таблицы)», хотя не все пункты содержат таблицы?
- 7) При попытке загрузить файл из раздела «Аналитика – Сводные таблицы», загружается пустой файл, вне зависимости от выбранного расширения: .xls, .pdf или .doc
- 8) Желательно сделать кнопку для возврата на предыдущую страницу при возникновении ошибки обработки данных на сервере;
- 9) Пиктограммы для экспорта очень мелкие в разделе «Аналитика» не загружаются «Аналитическая справка» и «Картограммы», также загружаются не все диаграммы
- 10) Много сокращений: ФМС, ФОИВ, ОУ. Расшифровка некоторых аббревиатур не понятна

Замечания представителей предприятий и работодателей:

- 1) Вкладки «Семинары», «Аналитика» - имеют выпадающий список – это хорошо, но при простом нажатии на «Семинары» можно сделать переход на страницу с полным перечнем семинаров;
- 2) Где-то ссылки на гипертекст, где-то на документы в формате word, doc. Непонятно где гипертекст, а где документ. Получается неожиданное действие для пользователя
- 3) В разделе «Опросы - Опрос работодателей по прогнозированию потребности в кадрах» в навигационном меню инструкция по заполнению анкеты называется «Методические рекомендации по заполнению анкеты власти субъектов РФ (*.doc)», хотя подразумевается анкета для работодателей.
- 4) При просмотре списка работодателей <http://ismeg.ru/Views/Main/32> не видны управляющие элементы внизу таблицы
- 5) В разделе «Опросы» предусмотрено два разных опроса для работодателей, каждый из которых по-разному оформлен. Желательно выдержать единый стиль оформления
- 6) Начинаем просмотр с общих показателей за период, переходим для просмотра по году, а как вернуться обратно для просмотра за период? Нет ссылки
- 7) Слишком много ссылок, на документы (анкеты, методика, инструкция), каждый из которых приходится скачивать на компьютер для просмотра.

Выводы

В результате проведенной экспертизы Методики в рамках совещаний в 10 пилотных субъектах РФ были сформулированы следующие 7 типов замечаний:

1. Замечания, связанные с использованием персональных данных:
 - 1.1 Авторам методики с целью создания реально функционирующего Федерального реестра выпускников образовательных учреждений очной формы обучения выступить инициаторами разработки федерального закона, позволяющего проводить работу по сбору и обработке персональных данных выпускников образовательных учреждений профессионального образования, в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».
 - 1.2 Исключить информацию о персональных данных из всех отчетных форм.
 - 1.3 Требуется тщательной проработки вопрос касающихся паспортных данных выпускников и их заработной платы.
 - 1.4 Данная методика не учитывает вопросы «Как работать с выпускниками (методика, формы работы) и как получать от них достоверную информацию (учащиеся часто меняют номера телефонов, адреса, намеренно не дают достоверные данные).
2. Замечания, связанные с внесением изменений в нормативно-правовую базу:
 - 2.1 Государственные органы власти рекомендовать разработать и утвердить нормативно – правовую базу, регламентирующую сбор предлагаемой информации, касающейся всех сторон (выпускников, работодателей, Росстата, Роструда, Пенсионного фонда РФ, Федеральной налоговой службы представлять информацию вузам).
 - 2.2 Согласовать данную методику с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами.
3. Замечания, связанные с ресурсами для осуществления мониторинга :
 - 3.1 Не прописан организационно-ресурсный механизм.
 - 3.2 Отсутствие ресурсов (человеческих, материальных и технических) в ОУ НПО, СПО и ВПО для проведения мониторинга трудоустройства выпускников. Ресурсов существующих ЦСТ недостаточно.
 - 3.3 Привлечение дополнительных финансовых и организационных ресурсов в ОУ НПО, СПО, ВПО для осуществления мониторинга выпускников, в том числе в учреждениях негосударственного сектора. В случае отсутствия финансирования исключить из мониторинга учреждения негосударственного сектора.

3.4 Требуется предусмотреть целевое финансирование для организации деятельности центров по содействию трудоустройству выпускников, мониторингу трудоустройства и закрепляемости выпускников.

3.5 Рекомендуем внести предложение в Минобрнауки России о включении в государственные программы развития и федеральные целевые программы мероприятий по созданию и финансированию специализированных независимых организаций на федеральном и региональном уровне, осуществляющих мониторинг трудоустройства выпускников, т.к. учреждения профессионального образования являются заинтересованной стороной в результатах мониторинга трудоустройства своих выпускников.

3.6 Создание (введение) в штатное расписание ОУ ПО служб по мониторингу трудоустройства выпускников.

4. Замечания, связанные с апробацией и внедрением методики в регионах:

4.1 До проведения вышеуказанных мероприятий по доработке методики не вводить ее в действие в 10 пилотных регионах.

4.2 Обеспечить консультационную поддержку регионам в ходе внедрения методики при ПетрГУ.

4.3 Рекомендовать разработчикам апробировать данную методику в рамках Петрозаводского государственного университета. По итогам апробации разработать механизмы осуществления процессов и количество ресурсов, необходимых для осуществления данной методики.

4.4 Усовершенствовать технологическую поддержку КЦСТ при МГТУ им. Баумана при внедрении методики.

4.5 Отсутствие разработанных матриц соответствия учебной специальности/направления подготовки/профессии и должности /профессии работника на момент начала апробации.

5. Замечания, связанные с обследованиями выпускников:

5.1 В целях оптимизации получения достоверности информации рекомендуется определить процент выпускников вовлеченных в обследование.

5.2 Использовать имеющиеся ресурсы по сбору данных о выпускниках из ежегодного модуля, собираемого Росаккредагентством.

5.3 Личные данные (социально-демографические переместить в конец анкеты опроса выпускников).

5.4 Отслеживать выпускников в течение только одного года после окончания образовательного учреждения.

5.5 При организации мониторинга особое внимание (а возможно особый инструментарий) должно быть уделено студентам бюджетного отделения при получении информации от ОУ.

5.6 Сроки предоставления реальной информации о призванных в ряды ВС выпускников из военкоматах (середина января) следует согласовать с данными регламента (4 декабря).

6. Замечания, связанные с взаимодействием с работодателями:
 - 6.1 На федеральном уровне обязать работодателей осуществлять обратную связь с образовательными учреждениями всех уровней профессионального образования.
 - 6.2 Указать более детально каналы воздействия мнения работодателей на изменение учебных планов и программ ОУ ПО.

7. Замечания, связанные с общими моментами (сложность методики и т.п.):
 - 7.1 Высокая вероятность получения субъективных, недостоверных данных (оценка качества самих себя) в силу большого объема различных показателей.
 - 7.2 Методика насыщена информационными данными, которые необходимо собирать, что не приведет к улучшению вопросов трудоустройства выпускников.
 - 7.3 Методика сложная, требует доработки, конкретизации, уточнений.
 - 7.4 Название методики целесообразно изменить на «Комплексная методика мониторинга занятости выпускников образовательных учреждений профессионального образования», в связи с тем, что объем понятия «занятость» шире объема понятия «трудоустройство» и в большей степени отвечает требованию полноты показателей Методики.
 - 7.5 Не в полной мере учитываются компетенции органов исполнительной власти регионов.
 - 7.6 Не совсем четко прослеживается непосредственное влияние результатов мониторинга на качество образования и результаты трудоустройства.
 - 7.7 Необходимо четкое определение понятия «трудоустройство по специальности», «трудоустройство в отрасли».
 - 7.8 Функция прогнозирования кадровых потребностей не реализуема в рамках предлагаемой Методики.

Заключение

С учетом реализации высказанных замечаний Методика может быть рекомендована к использованию для проведения мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования в 83 регионах России.