

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Министерство образования Ставропольского края  
Государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
"СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ"

Краевая инновационная площадка  
"Технологии исследования спроса на образовательные услуги  
на региональном рынке труда педагогических работников"



**Т.Ф. Маслова, Н.А. Михайличенко**

---

## ТЕХНОЛОГИИ АНАЛИЗА РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА ПЕДАГОГОВ И ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

---

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Ставрополь  
  
СТАВРОПОЛЬ  
издательство  
2019

УДК 371.1.07:339.138:330.12  
ББК 74.04 к94  
М 31

Печатается по решению Редакционно-издательского совета ГБОУ ВО "Ставропольский государственный педагогический институт".

**Рецензенты:**

*В.Н. Ткаченко, доктор экономических наук, профессор  
(АНО ВО "Северо-Кавказский социальный институт", Ставрополь)*

*В.А. Берковский, кандидат социологических наук, доцент кафедры  
Философии и социально-гуманитарных дисциплин (ГБОУ ВО "Ставропольский  
государственный педагогический институт")*

**Маслова, Т.Ф., Михайличенко, Н.А.**

**М 31** **Технологии анализа регионального рынка труда педагогов и проблем управленческих решений** : учебное пособие [Текст] / авт.-сост.: Т.Ф. Маслова, Н.А. Михайличенко. – Ставрополь : Ставролит, 2019. – 56 с.

**ISBN 978-5-907161-22-1**

**УДК 371.1.07:339.138:330.12**  
**ББК 74.04 к94**

В пособии рассматриваются вопросы организации исследования проблем развития современных образовательных систем, рынка труда педагогов; интеграции исследовательских технологий в принятии управленческих решений; опыт и результаты изучения факторов и динамики регионального образовательного комплекса Ставропольского края, трудовой активности педагогов.

Рекомендовано обучающимся, осваивающим исследовательские технологии в системе высшего и дополнительного профессионального образования, руководителям, специалистам в области управления образованием, экономистам и социологам.

© Авт.-сост.: Маслова Т.Ф., Михайличенко Н.А., 2019  
© Ставропольский государственный педагогический институт, 2019  
© Издательство "Ставролит", 2019

**ISBN 978-5-907161-22-1**

## Введение

---

Повышение роли инновационного развития России обуславливает востребованность такого образовательного продукта, который обеспечит потребителю социальную конкурентоспособность на протяжении всей его жизни. В этих условиях образование воспринимается не только как социальный институт, но и как услуга, направленная на удовлетворение конкретных потребностей членов общества, развития человеческого капитала. Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", под образовательной услугой понимается объем учебной и научной информации, передаваемой гражданину в виде суммы знаний общеобразовательного и специального характера и практических навыков для последующего применения<sup>1</sup>. На формирование данных услуг направлена деятельность субъектов и структур образования, в ходе которой происходит интеграция рынков образовательных услуг и труда педагогических работников. Состояние конъюнктуры рынков определяется многими факторами, в том числе – общей социально-экономической ситуацией взаимности от реализуемых социально-экономических программ в конкретном регионе<sup>2</sup>, его демографических, социокультурных и иных особенностей, что влияет на спрос и производство образовательной услуги в структурированной образовательной среде, или образовательном комплексе региона (ОКР).

Необходимым условием управления региональным образовательным комплексом является предупреждение и преодоление диспропорции во взаимодействии спроса и предложения, которые создают

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в РФ". – Режим доступа: СПС "Консультант Плюс".

<sup>2</sup> Регион – область район, территория, часть страны, отличающаяся совокупностью естественных или исторически сложившихся экономико-географических условий и национального состава населения. См.: Райзберг А.Б. и др. Современный экономический словарь. – М.: ИНФА-М., 1999.– С. 248.

проблемы несбалансированности динамики потребностей в образовательных услугах с возможностями их удовлетворения на рынке труда педагогов, что снижает эффективность образования и наращивания человеческого капитала.

Причины диспропорций, по мнению экспертов <sup>3</sup>, заключаются в следующем:

- отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынками труда и образовательных услуг;
- ориентация кадровой политики образовательных организаций на достижение текущего результата, а не на перспективное развитие;
- отсутствие государственного регулирования в прямой и обратной связи между рынком образовательных услуг и запросами работодателей;
- неспособность предвидеть ситуацию на перспективу и ограничения в непрерывном образовании у части студенческой молодежи и педагогических кадров при недостатке информации о востребованности профессии рынком труда;
- спрос на образовательные услуги (профессиональные компетенции) зачастую не детерминирован потребностями производства, а в значительной мере определяется запросами и амбициями молодых людей-получателей услуг профессионального образования.

Преодоление этих и других диспропорций требует совершенствования системы регулирования спроса на образовательные услуги и предложения рынка педагогического труда. Решение данной задачи во многом связано с интегрированностью информационно-аналитического инструментария в принятие управленческих решений субъектами образовательного комплекса с учетом тенденций рыночных отношений, конкурентной среды.

Исследовательские технологии являются инструментом маркетинговых исследований, которые в управленческой деятельности обеспечивают связь с потребителями, конкурентами, со всеми элементами внешней среды. Систематический сбор и анализ данных (мониторинг), относящихся к характеристикам и поведению производителей и потребителей образовательных услуг, позволят гибко реагировать на изменения, распространение передовых идей образования; развитие образования как отрасли экономики в целом и каждой образовательной организации в отдельности.

Исследование спроса на образовательные услуги на региональном рынке труда педагогических работников реализуется в моделях мониторинга образовательных услуг и рынка труда, определяемого как *маркетинговый мониторинг* социальной направленности. В его задачи входит:

- получение объективной информации о численности незанятых педагогических кадров (безработных и ищущих работу), а также – о численности педагогических кадров, занятых (официально и неформально) в сфере образования края;
- определение степени удовлетворенности услугами образовательных организаций их потребителей;
- прогноз объема спроса на выпускников определенных уровней и качества профессиональной подготовки для нужд отрасли;
- анализ факторов текучести кадров в сфере образования на рынке образовательных услуг;
- определение насыщенности рынка труда профессиональными кадрами и адекватности их квалификации требованиям Профессионального стандарта педагога;
- анализ факторов, влияющие на спрос педагогических кадров в образовательных организациях края;
- разработка (корректировка) качественных и количественных показателей анализа, методик мониторинга образовательных услуг для образовательных организаций и другие.

В данном пособии представлены исследовательские технологии, основанные на маркетинговой модели изучения образовательного рынка, которая включает совокупность методов, в том числе – анализ документов, статистических данных; экспертные и массовые опросы, фокус группа, моделирование, прогнозирование и другие, составляющие основу информационно-аналитического инструментария, используемого в управлении региональным рынком труда педагогов.

<sup>3</sup> Менеджмент в организациях профессионального образования: учебное пособие/ колл. авторов; под ред. М.М.Бутаковой, В.И.Беляева.– М.КНОРУС, 2016. – С. 212.

# 1. ИНТЕГРАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ И РЫНКА ТРУДА ПЕДАГОГОВ КАК ОБЪЕКТ АНАЛИЗА

## 1.1. Понятие образовательной системы

Образовательная система (ОС) – совокупность связанных между собой образовательных структур и процессов (происходящих как внутри объекта, так и вне его); деятельность по управлению этими процессами, направленную на удовлетворение потребностей обучающихся, населения в образовании. Под образовательной системой так же понимается: набор моделей обучения, критерии выбора или построение оптимальной модели для данных конкретных условий; диагностическое и операционное представление планируемых результатов учебной деятельности; мониторинг текущего состояния и тенденций ближайшего развития участников образовательного процесса

Образовательная система характеризуется:

- *инновационной деятельностью* – обновлением содержания образования (базисного и дополнительного компонентов, программ обучения и воспитания), обновлением педагогических технологий, методов и форм работы. Процесс диверсификации в системе образования привел к организационному разнообразию образовательных учреждений. Их основным сущностным отличием является реализация различных образовательных программ, поскольку именно образовательной программой определяется уровень подготовки, способ формирования контингента, применяемые формы и методы, учебно-методический комплект и даже материально-техническое, кадровое и финансовое обеспечение. Таким образом, общее для образовательных учреждений – реализация образовательных программ на уровне, определяемом образовательными стандартами, а особенное – набор (композиция) конкретных образовательных программ;

- *организацией учебно-воспитательного и других процессов* – самоуправлением, сотрудничеством учителей, учащихся, родителей в достижении целей обучения, воспитания и развития; высоким уровнем мотивации участников педагогического процесса; правом выбора содержания, профиля, форм получения образования;

- *эффективностью деятельности системы* (сравнение конечных результатов с запланированным).

Основой образовательной системы можно назвать:

- деятельность педагогов, учебных заведений, классов, групп различных профилей, направлений, специализаций, которая обеспечивает образовательные потребности, учитывают возможности всех детей на данной территории;

- *соизмеримость количественных и качественных показателей системы* (создание классов, групп столько, сколько действительно нужно); взаимодействие образовательных учреждений; органов управления образованием в деле производства услуг, выполнения социального заказа с учётом реальных потребностей, местных условий; опора на образовательную политику, возможность участия в её формировании.

? Какие элементы входят в структуру образовательной системы, каковы их функции?

Каждая образовательная система характеризуется ориентацией на определённые *социальные функции и условия*. Они могут различаться в зависимости от социокультурного окружения, типа и вида образовательного учреждения, места его расположения и др. Например, ОС может быть обусловлена различными особенностями формирования как городских застроек, так и сети образовательных учреждений. Районы исторической застройки города (центр), где сконцентрировано максимальное количество высокостатусных образовательных учреждений с максимальной доступностью, районы застройки средней открытости и новостройки, а также "спальные" районы, расположенные на окраине города, с практически закрытыми образовательными системами. Отсюда – особенностью образовательных систем можно выделить социальную *замкнутость*.

*Открытыми* можно считать те образовательные системы, в которых возможен свободный обмен кадрами и контингентом учащихся; партнерства участников образовательных отношений.

Деление образовательных систем совпадает с делением на районы с различным социокультурным окружением образовательных учреждений. Открытые районные образовательные системы (районы центра) характеризуются высоким уровнем концентрации научных, культурных образовательных учреждений (в том числе и вузов), исторических памятников, архитектурных шедевров, динамикой и характером отношений между участниками образовательных отношений.

Однако сегодня чаще всего наблюдаются тенденции открытости образовательных систем, которая проявляется в обмене ресурсами (сетевая форма), межкультурными связями, социальном партнерстве.

**?** Что такое открытая образовательная система? Что может служить источником информации о ее функционировании?

Наиболее общей образовательной системой рассматривается федеральная образовательная система. Однако ряд образовательных систем может обладать набором отличительных качеств вне зависимости от наличия властной структуры, и определяться географическими, демографическими, экономическими, социокультурными особенностями. Например, для населения Ставрополя характерна полиэтничность, поликонфессиональность, поликультурность местного сообщества (здесь проживает около 120 национальностей). Это объясняется в том числе и тем, что исторически являясь приграничной зоной, Ставрополье – район многолетнего миграционного притока. В настоящее время, согласно статистике, в среднем ежегодно в Ставропольский край из республик Северного Кавказа прибывает около 6 тысяч граждан Российской Федерации<sup>4</sup>. С одной стороны, сосуществование носителей разных культур усиливает культурный потенциал общества, а с другой, – если представители культур в этом не заинтересованы, является источником межкультурного конфликта. Какая из этих сторон будет превалировать в социуме, во многом зависит от среды взаимодействия субъектов, в том числе – образовательной, что требует от педагогов высокой степени поликультурной компетентности.

Таким образом, образовательная система – представляет совокупность образовательных подсистем, функционирующих в условиях определенного территориального, социального пространства, часть которого является – образовательное.

**!** Задание. Используя источники основной и дополнительной литературы, раскройте понятия "социальное партнерство в образовании", "сетевая форма образования". Ответьте, как эти явления влияют на характеристики образовательной системы, рынка труда педагогов? Дайте свой комментарий.

<sup>4</sup> Анна Глушкова. На Ставрополье увеличился поток мигрантов. [Электронный ресурс] //Комсомольская правда.– 2010. 11 декабря <http://www.kp.ru>. Дата обращения 30.12.2018.

## 1.2. Территориальные (региональные) образовательные системы и образовательное пространство

Территориальными образовательными системами можно назвать подсистемами федеральной образовательной системы, которые в свою очередь обладают системными свойствами. Существует несколько определений для этих систем: региональная, муниципальная, образовательные системы (ОС) учреждений (или же по названию соответствующей единицы административно-территориального деления (*областная, городская, республиканская* и т.д.), ОС Центральной России; ОС Восточно – Сибирского региона; ОС Северо-Запада России и т.д.

Любая образовательная система характеризуется ориентацией на определенные социальные функции, которые могут различаться не только в разных общественных условиях, но и в условиях различного социокультурного окружения, а также – в различных образовательных учреждениях. Таким образом, *региональная система образования* представляет собой совокупность:

- разноуровневых вариантов образовательных программ, составленных с учетом научно-культурных особенностей и исторически сложившихся традиций города;
- образовательных стандартов, обеспечивающих их выполнение;
- сбалансированной сети реализующих их образовательных учреждений, обеспечивающей удовлетворение потребностей населения в разнообразных образовательных услугах на основе их склонностей и способностей;
- системы административных и общественно-государственных органов управления, обеспечивающих функционирование и развитие образования с учетом реальных ресурсных возможностей территории.

В соответствии с данным выше определением региональной системы образования образовательные программы являются элементом образовательной системы, а их реализация проходит в том или ином классе; в свою очередь школа может реализовывать и реализует веер образовательных программ в зависимости от востребованности, имеющихся ресурсов, что требует анализа и оценки.

Таким образом, подсистемами *региональной образовательной системы (структурированной образовательной среды)* являются районные, школьные и классные образовательные системы, функционирование которых определяет содержание и качество работы. При этом необходимо выделить то, что подсистемами региональной образовательной системы являются не только все выделенные образователь-



ные системы, но и каждая из них в отдельности. То есть, класс является одновременно подсистемой сразу трех образовательных систем – школьной, районной и муниципальной, школа – двух (районной и муниципальной).

Защиту и развитие образовательных систем обеспечивает *образовательное пространство*. Оно охватывает взаимосвязь педагогических событий, основанных на принципах государственной образовательной политики (макроуровень), влияет на состояние *педагогической среды (микроуровень)*, которое представляет поле взаимодействия педагогов, обучающихся, семьи и т.д. Эффективность функционирования педагогической среды зависит от ряда факторов:

- профессионализма (компетенций) педагогов как субъектов производства образовательной услуги;

- состояния этики взаимодействия между обучающимися, их родителями, педагогами и воспитателями в ходе производства и потребления образовательных услуг;

- традиции и инновации в деле производства образовательных услуг, понимания критериев их качества, условий производства и их оценки;

- условий и результатов трудового поведения педагогов и др.

Данные факторы определяют характер, качество, востребованность образовательных услуг, выполнение социального заказа.

Таким образом, критериальная оценка эффективности образовательной системы (как и любой другой) связана с двумя уровнями: макроэкономический и микроэкономический. Так, на микроуровне результаты критериальных оценок более всего зависят от результатов работы того или иного педагогического коллектива.

На макроуровне эффективность определяется на основе суммарной оценки образованности населения, тех позитивных перемен, которыми располагает производство и общество. Следовательно, рассмотрение и анализ системы необходимо осуществлять в зависимости от факторов разного уровня.

Практика анализа состояния образовательной системы предполагает получение не только количественной, но и качественной информации. Это позволяет оценивать динамику изменений системы по совокупности параметров объективного и субъективного характера: структурные изменения, отношения между субъектами, условия и результаты этих отношений, социальное самочувствие и др.

Неоднородность образовательных систем, многофакторность процесса их воспроизводства требует соответствующей интерпретации

получаемых в результате исследования данных. В настоящее время актуальным является трактовка результатов исследований с учетом развития в обществе рыночных отношений, затронувших и образовательную сферу.

**? Что такое региональная образовательная система и каковы ее подсистемы? Что является признаками, факторами эффективности системы (подсистем) на макро– и микроуровнях?**

### 1.3. Региональный рынок труда как объект исследования и управления

Региональный рынок труда и услуг педагогических работников является составной частью рынка труда. Соответственно, ему свойственны основные закономерности присущие рынку труда. Остановимся на их рассмотрении.

Рынок труда – это сфера рыночных отношений, где формируются спрос и предложение на труд, обеспечивается распределение труда и определяются цены на различные виды трудовой деятельности. Рынок труда – это один из рынков факторов производства. Именно через рынок труда наиболее важный национальный ресурс – труд – распределяется между предприятиями, отраслями, регионами и профессиями<sup>5</sup>.

Существуют разные подходы к определению содержания рынка труда. Согласно узкой трактовке, рынок труда охватывает только сферу обращения, где встречаются спрос и предложение труда, и определяется цена последнего. Субъектами рынка труда являются работодатели и те, кто ищет работу.

В соответствии с широкой трактовкой, рынок труда понимается как действующая в рыночной экономике система общественных отношений, обеспечивающая воспроизводство, обмен и использование труда, опосредуемая соотношением спроса на труд и его предложения. Согласно этому подходу, к рынку труда относится не только область обмена (купли-продажи) труда, но и сферы воспроизводства рабочей силы и использования труда.

На рынке труда действуют продавцы и покупатели, которые индивидуально (или коллективно – через профсоюзы и союзы предприни-

<sup>5</sup> Основы национальной экономики: учеб. пособие / рук. авт. коллектива и науч. ред. А.В. Сидорович. – М.: Дело и Сервис, 2009. – С. 244.

мателей) вступают в договорные отношения, определяя цену и другие условия продажи и использования труда. В этом рынок труда не составляет исключения из других рынков. Вместе с тем он – специфический рынок, ибо сам товар – труд – уникален. Это единственный товар, который неотделим от его собственника – человека. При этом последний предмет купли-продажи не является, так как продается и покупается не работник, а его способность к труду.

Для продавца труда, поскольку он осуществляет трудовой процесс, важна не только цена на его труд, но и условия и организация труда, вероятность получения производственных травм, степень социальной комфортности во взаимоотношениях участников совместного трудового процесса, характер его взаимоотношений с руководителями и т.п. У носителя труда как товара – свои представления о "справедливости" в трудовых отношениях. К тому же он способен образовывать собственные организации (в частности, профсоюзы) и нерыночными методами (вплоть до забастовочной борьбы) отстаивать свои требования к оплате труда и решать другие вопросы.

Различия в тяжести, условиях труда, степени его привлекательности и общественной престижности зачастую столь существенны, что приводят сами по себе к огромным различиям в заработной плате независимо от рыночных факторов. Эти компенсационные различия в цене товара-труда вытекают также из ситуации на рынке труда.

Таким образом, именно в силу того, что труд как товар неотделим от его собственника – человека, при найме нерыночные факторы различного рода изначально играют гораздо более важную роль по сравнению с иными рынками.

Любое пространственное перемещение товара-труда предполагает и перемещение работника. А это зачастую сопряжено с рядом дополнительных проблем – согласие семьи, возможность обучения детей на новом месте проживания, доступность жилья и т.п. Возможны и административно-правовые ограничения (режим прописки, дискриминация по национальному, религиозному или половому признаку и т.п.). Чем меньше таких ограничений и чем они слабее, тем больше может быть развит рынок труда. Но в полной мере они непреодолимы, поэтому рынки труда имеют явно выраженный сегментарный характер. Соответственно, принято различать национальный и региональный (местный), отраслевой и профессиональный рынки труда, рынки труда по формам собственности, социально-демографическим группам и т.д.

Основными элементами рынка труда являются:

- субъекты рынка: работодатели и работники, занятые в производстве, и лица, не занятые, но желающие работать и ищущие работу;
- институты рынка, регламентирующие отношения между субъектами рынка труда и деятельность его инфраструктуры;
- инфраструктура рынка: службы занятости населения, службы профориентации, подготовки и переподготовки работников, фонды занятости, рекламные фирмы и т.д.

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда являются необходимыми предпосылками его нормального функционирования, что создает условия для выполнения основных функций рынка труда. К последним относятся:

- ценообразующая – устанавливается размер заработной платы.
- информационная – субъектам рынка труда предоставляется объективная информация об уровнях спроса и предложения, оплаты труда по той или иной профессии, специальности, квалификации и т.д.;
- распределительная – рабочая сила распределяется по рабочим местам, обеспечивая соответствие между ними.

*Региональный рынок труда (рынок труда региона<sup>6</sup>) и услуг педагогических работников* – специализированный двухсекторный локальный образовательный рынок, воспроизводящий взаимосвязь рынка труда работников образования с рынком производимых услуг в структурированной образовательной среде, определяемой как *образовательный комплекс региона (ОКР)*. Это форма организации образовательных систем, краевого и муниципального уровня, которой присущи самоуправление и кооперация, обеспечивающие непрерывный процесс образования и воспитания<sup>7</sup>.

Одним из результатов функционирования ОКР является "создание сферы эффективных образовательных услуг, своевременно удовлетворяющих спрос",<sup>8</sup> на формирование и результаты которого влияют общие и специфические факторы: демографические, экономические, социокультурные, нормативно-правовые; организационные, психолого-педагогические и другие. Анализ данных факторов – необходимое

<sup>6</sup> Регион – область район, территория, часть страны, отличающуюся совокупностью естественных или исторически сложившихся экономико-географических условий и национального состава населения. См.: Райзберг А.Б. Современный экономический словарь. – М.: ИНФА-М., 1999. – С. 248.

<sup>7</sup> Груздев М.В., Золотарева А.В. Модель формирования образовательного комплекса региона. Ярославский педагогический вестник. – 2015. – №5. – С. 9.

<sup>8</sup> Там же. – С. 12.

условие управления региональным образовательным комплексом в согласовании стратегий рынков труда и услуг. Это связано с тем, что диспропорции во взаимодействии спроса и предложения создают проблемы несбалансированности динамики потребностей в образовательных услугах с возможностями их профессионального удовлетворения; обуславливают дисфункции в образовательном комплексе. На решение данной проблемы направлено использование в управлении исследовательских технологий, фиксирующих:

- состояние соотношений рынков труда педагогических работников и образовательных услуг;
- условий и факторов, влияющих на поведение их субъектов;
- на запросы потребителей образовательных услуг и кадровые возможности их удовлетворения.

Исследовательские технологии – необходимый компонент в организации управленческого процесса, принятия управленческого решения.

**?** Какова необходимость выделения регионального характера рынка труда? В чем состоит его специфика?

*Управленческое решение* – это выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, предусмотренные занимаемой им должностью. Глобальной целью разработки и принятия любого управленческого решения является обеспечение реализуемого и наиболее эффективного варианта движения к достижению значимых результатов, определенных задачами, стоящими перед учреждением.

Принятие решений является самым важным видом деятельности, выполняемой руководителями образовательного учреждения, их основной заботой и обязанностью. Управленческое решение имеют ряд специфических особенностей, как правило, их разработка и тем более реализация требуют привлечения большого объема финансовых и материальных ресурсов; они оказывают важное воздействие на большие коллективы людей, срок их последствий достаточно высок; каждое из них в значительной мере определяет последующие решения; ответственность за принимаемые решения очень высока<sup>9</sup>.

В качестве *основных проблем* при разработке управленческого решения можно назвать следующее:

<sup>9</sup> Батогаганова Б.Д. Эффективность управленческого решения в воспитательном процессе образовательного учреждения. Вестник Бурятского государственного университета. – 2010. – №1. – С. 216.

- ограниченность сроков исполнения решения; динамика изменений условий и возникающих проблем и задач;
- недостаточный уровень квалификации и компетентности руководителя, вызванный динамичностью ситуации;
- нехватка информации или ее недостоверность;
- несоответствие методов решения проблем возникающим задачам; недостаточный уровень детализации, формализации и возможности адаптации к конкретной ситуации;
- необходимость сочетания интересов различных групп в рамках одного решения и разногласия между лицами, принимающими решение.

Принятие решений обычно называют процессом. Это происходит, во-первых, потому, что практически каждое управленческое решение определяет значительное число последующих решений. С другой стороны, воздействие сопутствующих факторов, вмешательство реальной жизни приводят к тому, что обычно планируется одно решение, а реализуется – совершенно другое.

И, наконец, о принятии решений необходимо говорить как о процессе вследствие его длительности, сложности и наличия целого ряда самостоятельных этапов, что составляет модели разработки и принятия управленческого решения.

**?** Каковы основные проблемы разработки эффективного управленческого решения?

Существует множество различных моделей разработки и принятия управленческого решения. Наиболее традиционной является *рациональная модель*, основанная на следующих предположениях:

- может быть собрана вся необходимая информация, причем она является неискаженной;
- проблема может быть точно и однозначно определена, цели независимы и неконфликтны;
- может быть создано полное множество альтернатив, существует точная количественная связь между каждой альтернативой и целями;
- может быть выбрано лучшее из имеющихся вариантов в смысле всех поставленных целей.

В рамках рациональной модели принятия управленческого решения можно выделить следующие этапы:

1 этап. Диагностика проблемы.

Существует два определения понятия проблема, обуславливающих два совершенно разных вида управления:



- а) управление по рассогласованию;
- б) управление с упреждением.

Рассмотрим особенности оценки проблемы.

Проблема – это ситуация, в которой поставленные ранее цели не достигнуты, то есть при осуществлении контроля оказывается, что запланированные результаты не достигнуты, соответственно, требуется принять определенные меры по исправлению ситуации. Такой, достаточно естественный способ управления, называется управлением по рассогласованию. Управление по рассогласованию является эффективным лишь при чисто количественном, заранее хорошо предсказуемом развитии процесса.

Проблема – это возникновение потенциальной неиспользуемой возможности. Такое управление называется управлением с упреждением и предназначено для случаев качественного развития системы, например, появления новых элементов, их свойств, связей и т.д. Разумеется, как это всегда бывает при появлении в процессе креативных, творческих моментов, такой подход не только сложнее, но и на порядок дороже <sup>10</sup>.

На этом этапе важным требованием становится отбор только релевантной информации, то есть данных, касающихся только конкретной проблемы, человека, цели или периода времени. Очевидно, что чем меньше объем информации, тем, как правило, хуже качество решений. Однако рост привлекаемой информации приводит к резкому удорожанию всего процесса разработки и принятия решений.

2 этап. Формулировка ограничений и критериев принятия решений.

Для того чтобы решение было реалистичным, необходимо сформулировать имеющиеся ограничения, к которым могут относиться внутренние ресурсы (кадровые, финансовые, технологические и т.д.), полномочия лица, принимающего решение, а также – внешние ограничения (например, законы, этические соображения, уровень развития науки и техники) и т.д.

Чтобы оценить качество принимаемого решения, необходимо разработать систему критериев, по которым оно будет оцениваться. Такие критерии, с одной стороны, отражают имеющуюся систему целей, а с другой – некоторые собственные характеристики решений, в частности, качественные характеристики, финансовые (стоимость подготовки и реализации, время, уровень риска, степень необычности) и т.д.

<sup>10</sup> Батогалсанова Б.Д. Эффективность управленческого решения в воспитательном процессе образовательного учреждения. Вестник Бурятского государственного университета.– 2010.– №1. – С. 217.

3 этап. Определение альтернатив.

Формирование набора альтернативных решений выявленной проблемы является процессом в высшей степени сложным и творческим. Частичная формализация этого процесса может быть осуществлена с помощью различных модификаций метода мозгового штурма. Однако сформировать все альтернативы в реальной ситуации невозможно из-за дороговизны и объективных временных ограничений. Поэтому чаще процесс формирования альтернатив оканчивают при выборе нескольких перспективных вариантов.

4 этап. Оценка альтернатив.

Оценка каждой из альтернатив осуществляется исходя из множества отобранных критериев. В некоторых случаях часть из них может иметь количественный, а часть – качественный характер.

5 этап. Выбор альтернативы.

Основным способом выбора альтернативы является свертка критериев, т.е. конструирование на базе многих целей единственной, эффективной. В случае необходимости при осуществлении свертки могут использоваться веса, показывающие относительную важность каждой составной части.

На окончательный выбор между альтернативами сильнейшее влияние оказывает еще ряд таких количественно трудно формализуемых факторов, как имеющееся число вариантов и качество их проработки; длительность использования готовящегося решения и его регулярность; состав и важность связанных с ним решений; допустимость активизации решения, например, вследствие его непопулярности.

Все предыдущие критерии выбора (как формализуемые, так и неформализуемые) исходили из интересов объекта управления. Однако нельзя забывать о том, что у самого менеджера тоже есть свои интересы. Поэтому иногда решающее значение на выбор альтернативы имеет то, насколько каждый из вариантов импонирует руководителю, то есть – какова степень его собственной моральной и материальной удовлетворенности, связанной с этим решением, соображения престижа и т.д.

6 этап. Реализация и контроль выполнения решений.

Важное условие – признание коллективом. Для этого необходимо убеждать и привлекать людей к принятию решений. Практика показывает, что в случае, если коллектив в какой-то мере участвовал в подготовке варианта решения, считает его "своим", сопротивление ходу его реализации значительно снижается.

Затем начинается следующая фаза рассматриваемого этапа – контроль за ходом реализации, т.е. установление обратной связи для изучения соответствия фактических результатов с ожидаемыми<sup>11</sup>.

В практике протекание указанных этапов необязательно проходят в приведенной последовательности, возможна их коррекция с учетом конкретной ситуации. Чем сложнее принимаемое решение, тем, как правило, более многоэтапным и индивидуальным оказывается процесс его разработки и принятия.

**?** Каково место информации в процессе принятия управленческого решения?

Однако ряд авторов считают указанный алгоритм принятия решений неполным и его целесообразнее назвать механизмом разработки решений, поскольку выбор альтернативы обязательно требует организации процесса её исполнения. В связи с этим логически корректной и социологически оправданной представляется модель принятия управленческих решений, разработанная О.С. Виханским и А.И. Наумовым<sup>12</sup>, которые уточняют содержание этого процесса, предлагая три стадии принятия решений: признание необходимости, выработка решения, выполнение решения.

Таким образом, процесс принятия управленческого решения рассматривается в широком и узком смысле. В узком смысле предполагается собственно разработка управленческого решения, а в широком – предполагается также и ее реализация, то есть – практически ассоциируется со всеми функциями управления: планирование, организация, мотивация, контроль и др.

Однако качество управленческого решения возможно и необходимо оценивать еще на стадии его принятия, не дожидаясь получения фактического результата, используя для этого совокупность характеристик, выражающих основные требования к решению.

Другими словами, качество управленческого решения – это степень соответствия параметров выбранной альтернативы решения определенной системе характеристик, удовлетворяющая его разработчиков

<sup>11</sup> Батогалсанова Б.Д. Эффективность управленческого решения в воспитательном процессе образовательного учреждения. Вестник Бурятского государственного университета. – 2010. – №1. – С. 218.

<sup>12</sup> Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 5-е изд. стереотипн. – М.: Магистр : ИНФРАМ, 2014. – 576 с.

и потребителей и обеспечивающая возможность эффективной реализации.

Вместе с тем, в организациях имеются проблемы при принятии управленческих решений, одна из которых – несоблюдение технологии, то есть последовательности операций или невыполнение их, а другая – отсутствие (ограниченность) информации о результативности этапов и достижения целей.

**!** Задание. Выделите этапы процесса принятия управленческого решения, опираясь на практику деятельности образовательной организации.

#### 1.4. Исследовательские методы в системе управления рынком труда педагогов

Исследованием рынка труда, как и любого рынка, с целью эффективного управления им, занимаются прежде все маркетологи. Маркетинговые исследования как неотъемлемый элемент управленческого решения в системе управления рынком труда предполагает теоретические знания данных исследовательских методов достаточно подробно представленные С.Г.Светульниковым.<sup>13</sup>

На практике применяют различные формы проведения маркетинговых исследований, классификация которых осуществляется по целому ряду критериев, из которых чаще всего используются следующие критерии по:

- объекту исследования;
- географическому признаку;
- временному признаку;
- виду товара;
- способу получения данных.

Количество критериев можно расширить, однако с позиций инструментария маркетинговых исследований указанная классификация более чем достаточна. Принципиальным для этих целей является классификация маркетинговых исследований по последнему из приведённых критериев – способу получения данных. При этом различают первичные, полевые (fieldresearch) и вторичные, кабинетные (deckresearch) исследования.

<sup>13</sup> Светульников С.Г. Методы маркетинговых исследований: учебное пособие. – СПб.: ДНК, 2003. – 352 с.

Вторичные исследования, как правило, базируются на уже имеющейся информации и поэтому носят название кабинетных исследований. Вторичные исследования по своему содержанию – это анализ имеющихся источников об изучаемой проблеме, в нашем случае системы управления рынка труда педагогов. К сожалению, кабинетные исследования могут привести к получению недостоверной информации, поскольку они опираются на вторичную информацию, которая была собрана другими исследователями образовательных систем и рынков труда. А качество этих исследований может быть низкого уровня. Так, например, автор встречал статью в рецензируемом журнале, в которой аспирант на примере анализа финансовых затрат федерального бюджета на общее образование делает вывод о недостаточности финансирования общего образования. Но учреждения общего образования финансируются местными и региональными бюджетами, и необходимо было рассмотреть консолидированный бюджет для получения вывода по заявленной проблеме. В тех случаях, когда вторичное исследование не дает нужного результата, проводят первичное (полевое) исследование управления образовательным рынком.

Основными методами получения первичных данных являются опрос, наблюдение, эксперимент и панель. Наибольшее распространение получил метод опроса. В последнее время, в связи с информатизацией маркетинговой деятельности стали применяться интерактивные методы моделирования маркетинговой информации.

Авторы проводили социологический опрос по изучению трудовой активности учителей на рынке труда региона, как путем заполнения распечатанных анкет, так и путем разрешения анкет в Интернете и последующей цифровой обработкой опроса. Методы опроса, наблюдения, эксперимента, панели и моделирование применяются для решения исследовательских задач разного уровня. В то же время каждый из методов может использоваться в сочетании с другими. В любом случае полевые исследования всегда дороже кабинетных исследований. Поэтому они применяются в случаях, когда:

- в результате вторичного исследования не достигнут требуемый результат и не возможно проведение соответствующего маркетингового мероприятия;
- высокие затраты на полевые исследования могут быть компенсированы значением и необходимостью решения соответствующей задачи.

? *Какие основные методы получения первичных данных используются в процессе полевого исследования? Каковы их функции? Приведите примеры.*

На практике поступают следующим образом. Вначале проводят кабинетные исследования, собирают и анализируют максимально возможное число вторичной информации. В том случае, когда этой информации оказалось недостаточно, проводят полевые исследования. Полевое исследование может быть полным или сплошным, если охвачена вся группа интересующих исследователя респондентов и частичным, если им охвачен определенный процент респондентов. Исследования должны проводиться комплексно, иначе, при акцентировании внимания на одних направлениях и игнорировании других возможно предоставление такой информации для принятия решений, которая не будет являться адекватной сложившейся ситуации.

Получение информации из вторичных источников осуществляется различными методами, которые получили название методов анализа документов. Совокупность методов анализа документов может быть разделена на две большие группы:

- традиционный анализ,
- формализованный анализ.

Первая группа методов исходит из предположения о том, что эксперт, изучающий документ, в состоянии переработать информационные массивы документов и может определить содержание главной информации.

Вторая группа методов исходит из положения о том, что интуиции и опыту эксперта доверять нельзя и необходимо в максимальной степени формализовать поиск и выявление информации.

Полевые исследования предполагают получение первичной информации, прежде всего, методами опросов и наблюдений. В системе методов получения информации о потребительских предпочтениях по сути безальтернативными по своей мощи являются методы опроса потребителей. *Опросные методы* по своим характеристикам являются инструментом, позволяющим наиболее полно выявить отношение потребителей к товару, определить причинно-следственные связи и дать им количественное и качественное описание, что не способны дать другие методы получения маркетинговой информации. Прежде всего, к опросу как к способу получения маркетинговой информации обращаются в том случае, когда необходимым источником информации

является человек (потребитель). При этом задача получения искомой информации решается в ситуации общения исследователя с потребителем. Формы такого общения могут быть различными: личным или опосредованным; устным или письменным; индивидуальным или групповым.

Опросы могут быть одноразовыми или повторяющимися. Повторяющиеся опросы называют панелью. В качестве панели может выступать группа лиц, учреждения.

Анкетные опросы разновидность метода опроса, в которой респондент отвечает на вопросы анкеты устно или письменно, не вступая в диалог с исследователем. Анкета обычно состоит из трёх частей: введения, основной части и реквизитной. Цель введения – убедить респондента честно ответить на вопросы анкеты; основная часть предназначена собственно для сбора информации; реквизитная часть позволяет получить информацию о респонденте (пол, возраст, доходы и т.п.).

*Неопросные методы.* Наблюдение представляет собой форму исследований, с помощью которого осуществляется систематическое, планомерное изучение поведения того или иного объекта или субъекта. Наблюдения в отличие от опроса не зависят от готовности наблюдаемого объекта сообщать информацию. Наблюдение это процесс, открытого или скрытого от наблюдаемого сбора и регистрации событий или особых моментов, связанных с поведением изучаемого объекта

*К полевым исследованиям* относится и получение информации из экспериментов. Целью всякого эксперимента является проверка гипотез о причинной связи между явлениями. В ходе проведения эксперимента исследователь создаёт ситуацию, позволяющую проверить правильность гипотезы; осуществляет эксперимент, используя действие гипотетических причин; фиксирует их соответствие или несоответствие априорным предложениям и гипотезам. Эксперимент представляет собой одну из форм практики, которая, как известно, является лучшим способом подтверждения теории.

Модельные эксперименты проводятся не над реально существующими объектами, а над созданными на основе информации о них некоторых новых объектах. Эти объекты называются моделями. Под моделью понимается логическое описание компонентов и функций, отображающих существенные свойства моделируемого объекта. Модель используется как условный образ, сконструированный для упрощения их исследования. Чаще всего для целей получения маркетин-

говой информации с помощью экспериментов используют знаковые модели, из которых преобладают математические модели. Это объясняется тем, что использование математических моделей позволяет получать объективные оценки маркетинговой информации, причём эта информация является количественно определённой и основанной на переработке объективной информации. В то же время необходимо отметить, что задача адекватности экспериментальных моделей моделируемой ситуации является самостоятельной сложной задачей, успешное решение которой гарантируется не всегда. Именно поэтому эксперименты на оригинальных математических моделях не очень часто применяют в практике маркетингового исследования.

? *Какие методы и в каких случаях используются при разработке технологий исследования рынка труда?*

Отдельной группой существуют *экспертные методы* получения маркетинговой информации. В том случае, когда нельзя получить количественную информацию для подготовки и принятия решений, необходимо обращаться к экспертным оценкам. Существуют экспертные методы получения информации, например, такие, как – метод программного генерирования идей, метод эвристических оценок, методы построения графов и деревьев целей и т.п. На практике, однако, чаще всего используют метод "мозговой атаки" и метод "Дельфи", так как они просты в применении и не требуют от маркетолога специальных знаний.

Сравнительный анализ получения информации с помощью формализованных методов и с помощью экспертных методов показал что, последние проигрывают в качестве информации. В то же время в ситуации, когда альтернативы экспертным методам получения информации нет, эффективность их использования не вызывает сомнений. Экспертные методы используются при ограниченности времени для сбора информации и управленческое решение необходимо принимать очень быстро.

Полученная информация предполагает её последующую статистическую обработку. Анализ и обобщение данных осуществляется как с помощью описательных, так и с помощью аналитических методов. Среди аналитических методов в маркетинговых исследованиях часто применяются: анализ трендов, методы регрессионно-корреляционного анализа, дискриминантный анализ, кластерный анализ, факторный анализ и другие. Количественная информация измерима и может быть



обработана описанными методами. При этом следует помнить, что исходная информация может содержать в себе ошибки.

При анализе образовательного рынка труда, наибольшая эффективность анализа связана с детерминированной информацией, отражающей относительно полные сведения о состоянии внешней среды, объективных и субъективных факторах его изменений. Детерминированная информация полностью исключает неопределённость, она даёт возможность абсолютной идентификации объекта и его свойств. Поэтому решения подобного класса отличаются высокой эффективностью, поскольку могут опираться на высокопродуктивные формализованные методы, в основном на математические методы. Получение такого вида информации возможно при тщательной разработке программы исследования, в которой определяются цели, задачи, объект и предмет исследования; закладываются показатели и критерии функционирования объекта, обосновываются исследовательские.

**? Что такое детерминированная информация? Каковы основные компоненты программы исследования?**

#### Список литературы по разделу

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в РФ". – Режим доступа: СПС "Консультант Плюс".
2. Анна Глушкова. На Ставрополье увеличился поток мигрантов. [Электронный ресурс] //Комсомольская правда.– 2010. 11 декабря <http://www.kp.ru>.
3. Батогалсанова Б.Д. Эффективность управленческого решения в воспитательном процессе образовательного учреждения // Вестник Бурятского государственного университета. – 2010. – №1. – С. 216.
4. Груздев М.В., Золотарева А.В. Модель формирования образовательного комплекса региона // Ярославский педагогический вестник. – 2015. – №5. – С. 9.
5. Маслова Т.Ф. Социологическое знание в системе дополнительного образования педагогов: учебное пособие. – Ставрополь: Дизайн-студия Б; СГПИ, 2017. – 127 с.
6. Менеджмент в организациях профессионального образования: учебное пособие/ колл.авторов; под ред. М.М.Бутаковой, В.И.Беляева.– М.: КНОРУС, 2016. – С. 212.
7. Основы национальной экономики: учеб. пособие/ рук. авт. коллектива и науч. ред. А.В. Сидорович. – М.: Дело и Сервис, 2009. – С. 244.
8. Райзберг А.Б. Современный экономический словарь.– М.: ИНФА-М., 1999. – С. 248.
9. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 5е изд. стереотипн. – М.: Магистр; ИНФРАМ, 2014. – 576 с.
10. Светульников С.Г. Методы маркетинговых исследований: учебное пособие. – СПб.: ДНК, 2003. – 352 с.

## 2. ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА ПЕДАГОГОВ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

### 2.1. Анализ факторов динамики регионального образовательного комплекса Ставропольского края

Региональный рынок труда педагогов является факторным рынком, то есть рынком факторов производства. Спрос и предложение на данном рынке формируются под влиянием рынка конечных потребительских товаров и услуг. Конечным потребительским товаром в данном контексте будет являться образование. С экономической точки зрения образование является услугой, так как оно не материально и неразрывно связано с местом его получения. Потребителем данной услуги является население исследуемого региона.

*Фактор численности населения.* Так как на рынке труда субъектами рыночной деятельности являются люди, и они же являются основными потребителями образовательных услуг, то важным компонентом анализа является численность населения Ставропольского края, его динамика, в том числе по сравнению с населением страны в целом, представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Численность населения Ставропольского края и РФ

Численность населения	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
РФ всего (тыс. чел.)	146304	143474	142865	146545	146804	146880	146837
Ставропольский край	<b>2691</b>	<b>2718</b>	<b>2786</b>	<b>2799</b>	<b>2801</b>	<b>2801</b>	<b>2798</b>
Ставропольский край (%)	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9

Представленные данные позволяют сделать следующие выводы. Численность населения Ставропольского края имеет тенденцию к незначительному росту [8,85;11,59]. Однако если принять во внимание долю населения края относительно населения страны в целом, то очевидно, что она достаточно стабильна на протяжении последних 15 лет. Согласно среднему варианту статистического прогноза численность населения Ставропольского края будет увеличиваться до 2022 года, после чего начнется его незначительное снижение.



Именно численность населения составляет одну из позиций анализа рынка труда педагогов и его инфраструктуры. Как следует из доклада министра образования Ставропольского края Е.Н. Козюра, представленного на заседании коллегии 22 июня 2017 года по теме "Кадровая политика и механизмы ее реализации в системе образования Ставропольского края", состояние образовательного комплекса Ставропольского края характеризуется тем, что: "Он (комплекс) представляет собой достаточно мощную, разветвленную сеть образовательных учреждений всех типов (более 1700) в которых воспитывается и обучается около 650 тысяч человек (от младшего дошкольного возраста до студентов высшего и послевузовского профессионального образования). Это живой организм, состоящий более чем из 40 тысяч педагогов и преподавателей, ежедневно решающий десятки сложнейших просветительских и воспитательных задач"[2].

*Структура образовательного комплекса края.* В структуру образовательного комплекса края входит сеть образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в 2016/17 учебном году представляли 635 общеобразовательных организаций, в том числе: 14 вечерних школ, 25 специальных (коррекционных) школ, 10 негосударственных общеобразовательных организаций [9]. В этих учебных заведениях получают начальное общее, основное общее и среднее общее образование 274541 учащихся. В том числе получали образование в муниципальных и государственных образовательных организациях 259004 человек, в вечерних школах – 3087 человек в негосударственных образовательных организациях – 1324 человека.

Таким образом, можно сделать вывод, что рынок труда педагогов Ставропольского края относится к рынку несовершенной конкуренции: к рыночной структуре *монополистической конкуренции* [4,153]; соответствует критериям рынка монополистической конкуренции:

- большое количество продавцов своего труда (более чем 40 тысяч педагогов и преподавателей);
- большое количество покупателей (сеть образовательных учреждений всех типов более 1700 учреждений);
- дифференцированный продукт (ищет работу не просто учитель, а учитель-предметник). Однако степень дифференциации относительно невысока (количество времени, необходимое для получения диплома о высшем образовании по разным предметам, одинаково, и требуется сравнительно небольшое количество времени для профессиональной переподготовки при наличии педагогического образования);

- барьеры входа и выхода на рынок отсутствуют или они незначительны (к барьеру мы можем отнести наличие педагогического образования);

- низкий уровень степени контроля "продавца" (педагога) над ценами (заработная плата различается незначительно и определяется отличительными свойствами продукта, то есть стажем и уровнем квалификации педагога);

- характер поведения продавцов отличается отсутствием скоординированных действий (даже при наличии формализованной структуры, объединяющей педагогов – профсоюза, который фактически не оказывает влияние на уровень оплаты труда и приема на работу).

**?** По каким критериям региональный рынок труда педагогов относится к рыночной структуре монополистической конкуренции?

Рынок монополистической конкуренции характеризуется в данном случае отсутствием стратегического поведения педагогов на региональном рынке труда. Основной вопрос, относящийся к теории отраслевых рынков, это необходимость и степень внешнего влияния на рынок государства. Образование относится к социальной сфере, оно практически полностью контролируется государством. Государство контролирует не только федеральные, региональные, муниципальные образовательные учреждения, но и негосударственные, частные образовательные учреждения.

Таким образом, цена покупки на региональном рынке труда педагогов, определяется социальной ролью образования в обществе и полностью контролируется государством через различные уровни власти. Основопологающим является федеральный уровень, региональные и муниципальные власти в значительной степени ограничены возможностями изменения стоимости оплаты труда педагогов. Они влияют, скорее косвенно, через общий уровень экономического развития территории.

Насколько значим рынок труда в сфере образования на фоне других рынков, можно видеть из диаграммы, представленной на рисунке 2.

На рисунке 2 мы видим, что доля численности занятых в образовании соответствует доли численности занятых в строительстве и очень близка к занятым в транспорте и связи, и здравоохранении. Она больше, чем доля занятых в финансовой деятельности операции с недви-

жимым имуществом, арендой и предоставлением услуг, а также государственным управлением и обеспечением военной безопасности. Для построения диаграммы взят 2016 год, так как с 1 января 2017 года осуществлен переход на применение в статистической практике новых версий Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД2) и Общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности (ОКПД2) [11,80], но традиционно сравнение проходило по старой классификации. Однако, доля образования, и учитываемая в ней численность занятых осталась прежней, что наглядно представлено в динамике в таблице 2.

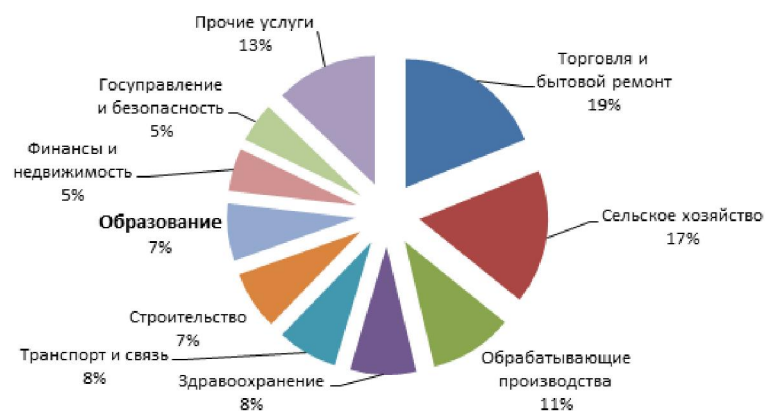


Рисунок 2 – Структура численности занятых в экономике СК по видам экономической деятельности в 2016 г.

Таблица 2 – Численность занятых в экономике Ставропольского края

Численность занятых	2000	2005	2010	2014	2015	2016	2017
Всего (тыс. чел)	1062.5	1159.6	1236.5	1237.5	1235.3	1242.0	1233.7
Образование (тыс. чел)	93.5	103.9	111.6	90.1	89.1	89.7	90.7
Образование (%)	8,8	8,9	9	7,3	7,2	7,2	7,3

В экономике Ставропольского края в 2016 году было занято 1242 тыс. чел., а в отрасли образования края – 89,7 тыс. чел., что составляет 7,2% занятых на региональном рынке труда [10, 80]. Учитывая, что около 40 тыс. человек приходится на педагогов, *региональный рынок труда педагогических работников составляет более 3% от занятых в экономике Ставропольского края.*

Обратимся к инфраструктуре регионального образовательного комплекса, которая отражает связь с таким показателем, население края, представленного в таблице 3.

Таблица 3 – Статистические данные по учреждениям общеобразовательных организаций Ставропольского края

№	Учебный год	Населения тыс. чел.	Учебных заведений (без вечерних школ)	Учащихся чел.	Учителей чел.
1	1991/92	2477,7	697	352116	23055
2	1992/93	2522,7	708	357966	23446
3	1993/94	2575,4	724	370404	25728
4	1994/95	2619,6	733	384365	27103
5	1995/96	2663,8	740	395219	27652
6	1996/97	2690,8	742	399823	28250
7	1997/98	2706,0	751	407400	29201
8	1998/99	2721,8	749	404319	29083
9	1999/2000	2735,4	746	396982	28959
10	2000/01	2740,9	749	384325	28415
11	2001/02	2740,8	738	370364	27779
12	2002/03	2735,1	737	354655	27285
13	2003/04	2732,5	725	335767	26531
14	2004/05	2726,3	722	316821	25704
15	2005/06	2717,9	708	298418	24667
16	2006/07	2710,2	693	282610	24012
17	2007/08	2701,2	681	270585	23515
18	2008/09	2705,0	662	262269	23056
19	2009/10	2707,2	654	257356	20305
20	2010/11	2786,2	640	254442	18657
21	2011/12	2785,5	629	253507	17457
22	2012/13	2787,0	624	253124	16594
23	2013/14	2790,7	625	254125	17134
24	2014/15	2794,5	623	260264	17194
25	2015/16	2799,4	621	266803	17257
26	2016/17	2801,5	621	274541	17494

Анализ данных, представленных в таблице 3, наглядно показывает, что с 1991 года по 2017 год население Ставропольского края, то есть в долгосрочном периоде, имеет тенденцию к росту. Хотя, данный процесс неоднозначный. Так, с 2002 года население Ставропольского края начало незначительно снижаться. К 2007 году это снижение достигло своего дна – 2701 тыс. чел. Но после 2007 года население Ставропольского края начинает почти стабильно увеличиваться и достигает 2801 тыс. человек в 2016 году[1].

За 26 лет численность постоянного населения Ставропольского края выросла на 323,8 тыс. чел., что составило рост населения края на 13 процентных пункта. За этот же самый временной период количество учащихся сокращается. Если мы возьмем для сравнения 1991 год и 2016 год, то разница составит 77 575 человек. Что составило снижение численности учащихся в крае на 22 процентных пункта. Обращает внимание разнонаправленность данных процессов: если численность населения возросла, то количество учащихся, то есть детей в возрасте от

7 до 17 лет, сократилось. При этом наибольшее число численности учащихся школ в Ставропольском крае было зарегистрировано в 1997 году и составило 407,4 тыс. человек. А наименьшее число численности учащихся пришлось на 2012 год и составило 253,1 тыс. человек. После 2012 года количество учащихся довольно стабильно растёт [9].

**? Какова тенденция изменения численности населения края и как это связано с изменениями на рынке труда образовательной сферы?**

Фактор миграции. Рассматривая такой фактор, как демография, необходимо отметить, что в настоящее время изменились достаточно привычные тенденции в народонаселении Ставропольского края. Начиная с 2015 года, в крае наблюдается отрицательный миграционный прирост [5]. И хотя еще сложно оценить тенденцию, но данные за 3 года (2015-2017 годы) позволяют предположить, что в краткосрочном периоде миграционный прирост останется отрицательным. При рассмотрении миграции по городам и районам края, необходимо отметить, что такой район края, как Шпаковский, а также города Ставрополь и Ессентуки показывают миграционный прирост с плюсом при общем отрицательном приросте. В каждом из них миграционный прирост составил более тысячи человек [4,13]. По среднему варианту прогноза он будет оставаться отрицательным до 2020 года. И, начиная с 2021, года начнется незначительный миграционный прирост [6].

Таким образом, начиная с 2015 года, прирост населения Ставропольского края осуществляется полностью за счет естественного движения населения. Число родившихся в Ставропольском крае 2016 году достигло 36336 человек. По предварительным данным число родившихся в 2017 году составило 32253 человек. Эти данные являются предварительными и возможно могут быть скорректированы. И хотя коррекция возможна лишь незначительная, но это пока не является тенденцией, тем более что число родившихся в Ставропольском крае за предыдущие три года (2014-2016 гг) было стабильным, и составляла 36,3 тыс. человек [6]. Тем более что в детородный возраст входят дети, родившиеся в 2000 годах. Рождаемость в эти годы начала расти, что отражало, как начавшийся экономический рост, так и меры, направленные на повышение рождаемости.

Миграционный прирост населения края является отрицательным, однако его показатели незначительны, а миграционное движение

детей школьного возраста будет в несколько раз ниже. Можно это не принимать во внимание, изначально предполагая, что на уровне края миграционный прирост будет являться нулевым.

*Фактор численности детского населения.* (Численность учащихся и число учебных заведений) Данные по возрастному составу населения Ставропольского края представлены в таблице 4. Анализ данных показывает, что численность детей школьного возраста будет постоянно возрастать, как минимум в течение 6 лет, так как выбывать из школьного возраста будет меньше детей, чем входить в школьный возраст. Даже на 7-ой год произойдет увеличение численности детей школьного возраста, однако оно уже будет незначительным [6].

Таблица 4 – Возрастной состав населения Ставропольского края на 1 января 2018 г. (человек)

Возраст	Все население	Городское	Сельское
0	32095	19238	12857
1	36050	22103	13947
2	36256	21867	14389
3	36142	20256	15886
4	35172	19280	15892
5	35057	18941	16116
6	33098	17314	15784
7	31886	17235	14651
8	33361	17676	15685
9	34858	18345	16513
10	33334	17586	15748
11	30217	16363	13854
12	30966	17131	13835
13	30240	16056	14184
14	29960	15966	13994
15	28639	15305	13334
16	26877	14436	12441
17	29210	16268	12942
18	26270	14973	11297

Обращает внимание то, что в течение ближайших 3-х лет численность детей, окончивших начальную школу и перешедших на основную общую образовательную программу, будет увеличиваться. Следовательно, *будет увеличиваться потребность в учителях-предметниках, работающих по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.*

На 2019-2020 учебный год разница между выбывшими из школьного возраста детей и вошедшими в него составит 6000 человек. При

средней численности класса 25 человек это составит предварительно 240 класс-комплектов. (Эти данные расчета дополнительных класс-комплектов -приблизительны). Но это дополнительное количество учителей, необходимых для новых класс-комплектов. А с учётом увеличения численности учащихся по образовательным программам основного общего образования дополнительное количество учителей должно составить не менее 300 человек.

*Фактор кадрового состава* (Число учебных заведений и количество учителей). В 2017-2018 учебный год было принято на работу 2159 педагогических работников, из них 1748 учителей. Уволено в данном учебном году 2097 работников, из них 1693 учителя. При этом вакантными оставалось 179 должностей, из них 88 должностей учителя. Аналогичная картина существует приблизительно 3 года, когда приблизительно 2000 человек принимается на работу, и почти такое же количество выбывает за этот срок. Разница, как правило, составляет в пределах двух сотен человек. Вакантные должности в статистическом отчете – *это те должности, по которым вообще не ведется преподавание*. 126 детей не изучали иностранный язык в 2018/2019 учебном году из-за отсутствия учителя.

? *Что определяется вакантными должностями в статистическом отчете?*

Значительная часть учителей работает более чем на одну ставку. Это связано, как с возможностью заработать, так и с необходимостью проведения учебных занятий. В результате в крае складывается ситуация, когда учителя работают в среднем на 1,4 ставки. Но в ряде территорий и по отдельным предметам – на 2 ставки, иногда и более. Что сказывается, прежде всего, на здоровье учителя и часто не позволяет учителю с полной отдачей провести урок. Это приводит к снижению качества проводимых уроков.

Другой проблемой является старение педагогических кадров. Даже в связи с изменением в пенсионном законодательстве 2593 педагогических работников, из которых 2302 учителя, оказываются работающими пенсионерами. Это более 10%.

Из доклада министра образования Ставропольского края следует: "В системе подготовки педагогических кадров края функционируют 9 образовательных организаций, в том числе 5 организаций высшего образования и 4 организации профессионального образования. Еже-

годно выпускается в среднем около 2000 человек. Что могло бы покрыть всю потребность в педагогических кадрах". [2]

Однако 2 тыс. человек – это только текущая потребность в педагогах регионального рынка труда. Как нами было указано выше, по крайней мере, в среднесрочной перспективе планируется увеличение потребности минимум в триста человек. При этом мы исходим из того, что учителя пенсионного возраста продолжат работать, в противном случае потребность увеличится в 2 раза и составит 4600 учителей. Это также связано с тем, что довольно значительная часть выпускников педагогических вузов не трудоустраивается по специальности, прежде всего, в связи с низкой заработной платой и отсутствием перспектив дальнейшего развития. Необходимо учитывать сложившиеся тенденции и принимать меры в настоящее время с целью недопущения неравновесия рынка труда, которое может выразиться в дефиците учителей и снижении качества человеческого капитала населения края.

Анализ факторов динамики регионального образовательного комплекса путем расчета коэффициентов парной корреляции на основании данных таблицы 3, представлен в таблице 5.

Таблица 5 – Анализ факторов динамики регионального образовательного комплекса

Переменные	Население Ставропольского края и численность учащихся	Численность учащихся и число учебных заведений	Численность учащихся и количество учителей	Число учебных заведений и количество учителей
Связь				
Коэффициент парной корреляции R	-0,48	0,91	0,89	0,98
Интерпретация связи	Умеренная	Сильная	Сильная	Сильная

Источник: расчет автора

Коэффициент корреляции  $R = -0,48$  свидетельствует о существовании умеренной зависимости между численностью учащихся и населением Ставропольского края. Более того, отрицательное значение коэффициента говорит об обратной зависимости: когда численность населения Ставропольского края увеличивается, число учащихся школ сокращается. Данную обратную зависимость не сложно интерпретировать – доля населения в школьном возрасте постепенно сокращается



за счёт увеличения доли населения старшего возраста. Данная тенденция вполне закономерна, особенно если считать достоверным увеличение продолжительности жизни и, соответственно, доли населения старше трудоспособного возраста. Таким образом, влияние численности населения края на количество учащихся является более сложным, чем линейная зависимость. Оно требует значительного исследования именно демографических проблем населения Ставропольского края.

? Каково влияние численности населения края на количество учащихся в образовательном комплексе?

Коэффициент корреляции  $R = 0,91$  свидетельствует о существовании сильной зависимости между численностью учащихся и числом учебных заведений Ставропольского края. Однако данный фактор также требует дополнительного исследования, так как, безусловно, на количество учебных заведений влияет структура расселения края. Возможно влияние на численность учебных заведений и других факторов, которые еще стоит выявить.

Коэффициент корреляции  $R = 0,89$  свидетельствует о существовании сильной зависимости между численностью учащихся и количеством учителей образовательного комплекса Ставропольского края.

Однако наиболее сильная зависимость прослеживается между числом учебных заведений и количеством учителей края. Коэффициент корреляции  $R = 0,98$  свидетельствует о существовании сильной зависимости между числом учебных заведений и количеством учителей образовательного комплекса Ставропольского края. Зависимость не просто сильная, а почти равная функциональной.

Таким образом, модель анализа регионального образовательного комплекса Ставропольского края должна включать в себя изучение таких факторов как численность учащихся, численность учебных заведений, численность учителей. Данные факторы имеют тесную взаимосвязь друг с другом. Влияние других факторов на региональную модель образовательного комплекса Ставропольского края выражено в меньшей степени, является достаточно сложным и требует дополнительного изучения. Изучение требует так же включения данных факторов в модель регионального образовательного комплекса края.

## 2.2. Модель расчета исследования кадрового спроса на региональном рынке труда педагогических работников

Рассматривая модель изучения кадрового спроса на региональном рынке труда педагогических работников, мы можем прийти к определенной логической закономерности. Потребность в школьных учителях прямо пропорциональна численности детей соответствующего школьного возраста и обратно пропорциональна количеству детей в классе. Запишем данное логическое выражение в виде формулы:

$$Y = \frac{D}{Q}, \quad (1)$$

где  $Y$  – численность учителей;

$D$  – численность детей соответствующего школьного возраста

$Q$  – количество детей в классе.

Выражение (1) можно записать в виде:

$$Q = D/Y. \quad (2)$$

Количество детей в классе прямо пропорционально численности детей соответствующего школьного возраста и обратно пропорционально численности учителей. Данное положение вполне логично, однако является достоверным далеко не во всех случаях.

Выражение (1) можно также записать в другом виде:

$$D = Q \times Y. \quad (3)$$

Численности детей соответствующего школьного возраста соответствует произведению количество детей в классе на численность учителей. Однако статистически такое равенство не будет верным. Хотя оно будет показывать общую тенденцию роста численности учителей и количество детей в классе при возрастании количество детей данного возраста.

Для выявленной закономерности можно построить мнемоническую диаграмму.

Если выражение 1 логично и соответствует потребности в школьных учителях, в том числе и по определенным предметам, то положение выражения 2 возможно лишь при определенных материально-технических условиях. Выражение 3 лишь показывает общую тенденцию и требует учёта значительного количества дополнительных факторов.



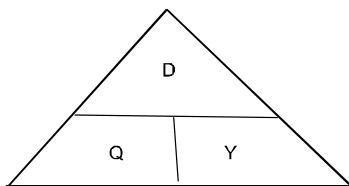


Рисунок 3 – Мнемоническая диаграмма потребности в школьных учителях от численности детей соответствующего школьного возраста и количества детей в классе

Актуальность выражения 1 объясняется, прежде всего, рассмотрением потребности учителей по уровням общего образования. Оно, прежде всего, относится к уровню начального образования.

? Почему выражение 1 относится прежде всего к уровню начального образования?

Любой исследователь сталкивается с проблемой нехватки информации. Однако есть доступная информация о состоянии образовательного комплекса региона по основным параметрам, которые можно получить за довольно длительный временной период. Перед нами предстает классический временной ряд, исследование которого способно дать определенные и в достаточной степени достоверные прогнозы. Современные статистические методы и программное обеспечение позволяет использовать их с достаточно высокой степенью точности. Наиболее доступной является программа Excel. Однако кажущаяся простота использования метода является обманчивой, так как исследователь должен хорошо понимать суть метода.

Задача – выявить основную тенденцию развития численности учителей Ставропольского края методом временных рядов.

Внесем данные таблицы 3 "Статистические данные по учреждениям общеобразовательных организаций Ставропольского края" в таблицу Excel. На вкладке "Данные" нажимаем кнопку "Анализ данных". Из предлагаемого списка инструментов для статистического анализа выбираем "Экспоненциальное сглаживание". Заполняем диалоговое окно. Входной интервал – диапазон со значениями продаж. Фактор затухания – коэффициент экспоненциального сглаживания (по умолчанию – 0,3). Выходной интервал – ссылка на верхнюю левую ячейку выходного диапазона. Сюда программа поместит сглаженные уровни, и размер определит самостоятельно. Ставим галочки "Вывод графи-

ка", "Стандартные погрешности". Закрываем диалоговое окно нажатием ОК. На графике видно, что прогнозные значения достаточно точно отображают фактическое значение. Составим прогноз численности педагогов СК. На график, отображающий результаты анализа, добавим линию тренда (правая кнопка по графику – "Добавить линию тренда"). В открывшемся окне представлен ряд линий тренда, из которых можно эти линии тренда выбрать (они подсвечены, активны). Из активных линий тренда к нашему графику наиболее близка полиномиальная линия тренда. Обязательно ставим галочки "показывать уравнение на диаграмме", и поместить на диаграмму величину достоверности аппроксимации( $R^2$ ).

Полученная величина достоверности аппроксимации 57% нас не устраивает. Так же не устраивает и нисходящее направление линии тренда, т.к. мы наблюдаем по данным с 2012 года тенденцию медленного роста численности учителей края. Проанализируем только данные с 2012 года. Полученная новая линия тренда в полной мере соответствует тенденции роста численности учителей края, на что также указывает величина достоверности аппроксимации 84%. Что является очень хорошим результатом, т.к. степень достоверности более 80% предполагает очень высокий уровень достоверности модели. В данном случае модель это полученное нами уравнение:

$$Y = 11924x - 13864.$$

Получаем данную линию тренда с прогнозом на будущие три года с высокой степенью достоверности показывающую рост численности учителей Ставропольского края в ближайшие три года.

Данный метод позволяет только приближенно прогнозировать состояние исследуемого объекта, в нашем случае численности учителей края. Он не позволяет проанализировать факторы, влияющие на показатель, и может быть использован только в краткосрочных периодах. Однако он позволяет более детально выявить тенденции на примере регионального рынка труда педагогов. И должен быть использован как один из первых методов анализа состояния регионального рынка труда педагогов Ставропольского края.

Большую точность и возможность прогнозирования потребности в учителях на уровне регионе позволит дать корреляционно-регрессионный анализ. Данный метод позволяет не только определить тесноту связей между переменными, но и рассмотреть функциональную зависимость переменных.

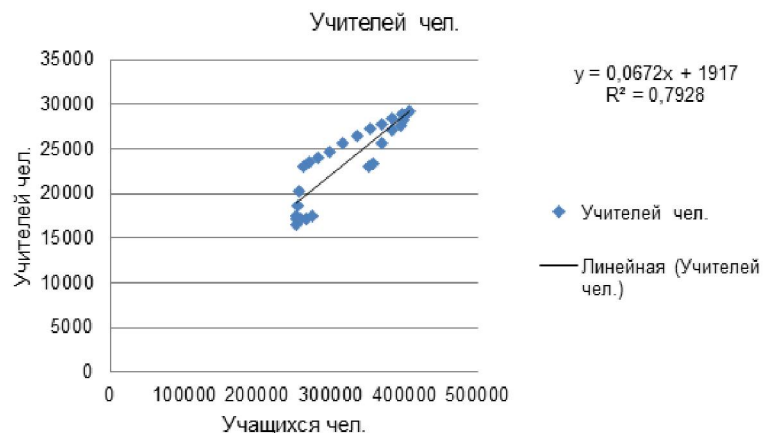


Рисунок 4 – Графические данные корреляционно-регрессионный анализ зависимости численности учителей края от численности учащихся школ

Можно подобрать приближенную формулу, хорошо согласующуюся с данными соответствующими процессу функционирования регионального образовательного комплекса.

Учитывая, что региональный образовательный комплекс действует в условиях рыночной экономики, мы выходим на изучения кадрового спроса на региональном рынке труда педагогических работников. На основе данных представленных в таблице 3 проведем корреляционно-регрессионный анализ, используя программу EXCEL.

На рисунке 4 представлены результаты функциональной зависимости численности учителей края от численности учащихся школ.

R-квадрат – коэффициент детерминации. В нашем примере – 0,79, или 79,3%. Это означает, что расчетные параметры модели на 79,3% объясняют зависимость между изучаемыми параметрами. Чем выше коэффициент детерминации, тем качественнее модель. Хорошо – выше 0,8. В нашем случае он практически равен 0,8.

Представленное уравнение регрессии  $Y = 0.0672X + 1917$ . В этом случае результат исследования – экспериментальная зависимость воздействия численности учащихся школ на изменение изучаемого параметра – численности учителей школ края может быть не только представлен в виде графика (что весьма наглядно), но и описан математически с использованием аппроксимирующего выражения (эмпирической формулы).

Представленная модель, а в данном случае уравнение регрессии, является математической моделью, позволяет, используя знания

численности учащихся, рассчитать приблизительную численность учителей. Более того, она позволяет провести эксперимент (расчет) и посмотреть, как изменение численности школьников повлияет на численность учителей края, например на 2017-2018 учебный год. Полученный результат 20940 учителей превышает реальную численность педагогов 17480 на 3460 человек, что составляет менее 20%, т.е. соответствует коэффициенту детерминации.

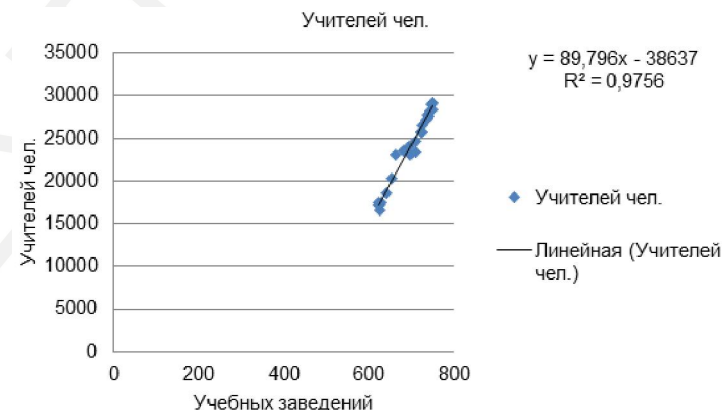


Рисунок 5 – Графические данные корреляционно-регрессионный анализ зависимости численности учителей края от численности учебных заведений

На рисунке 5 представлены результаты функциональной зависимости численности учителей края от численности учебных заведений.

Коэффициент детерминации в нашем примере – 0,97, или 97,5%. Это означает, что расчетные параметры модели на 97,5% объясняют зависимость между изучаемыми параметрами. В нашем случае он практически равен 1, что означает линейную зависимость.

? Что означает линейная зависимость численности учителей края от численности учебных заведений?

Представленная модель, а в данном случае уравнение регрессии является математической моделью, позволяет, используя знания численности учебных заведений, рассчитать очень точную численность учителей. Более того, она позволяет провести эксперимент (расчет) и посмотреть, как изменение численности учебных заведений повлияет на численность учителей края, например на 2017-2018 учебный год. Полученный результат: 17126 учителей меньше реальной численности

педагогов 17480 на 354 человек, что составляет 2%, т.е. соответствует коэффициенту детерминации.

Математическая модель с использованием аппроксимирующего выражения (эмпирической формулы) предполагает мониторинг рынка как длительное наблюдение. Выявление, как закономерностей, так и тенденций изменений рынка.

Соответственно, данная математическая модель, должна постоянно изменяться и совершенствоваться. В этом случае прогнозирование состояния рынка с целью принятия эффективных управленческих решений будет улучшаться, что в свою очередь будет способствовать росту человеческого капитала Ставропольского края и конкурентоспособности региона.

### 2.3. Трудовая активность учителя на рынке педагогического труда: результаты исследования

Трудовая активность-это реализация интеллектуального и физического потенциала рабочей силы в процессе трудовой деятельности. Количественная определенность трудовой активности выражается в достигнутом уровне производительности труда или объеме выполненной работы в единицу времени, качественная сторона отражает овладение передовыми методами и приемами труда; творчество, мотивацию работника и другие; связана с расходом рабочей силы<sup>14</sup>. Обобщающим фактором трудовой активности выступают социально-экономические условия жизни, психологические установки и стимулы трудовой деятельности.

Исследование сфокусировано на отдельных сторонах трудовой активности педагога, выделенных в ходе предварительной экспертной работы: количественные характеристики выполняемой работы, связанные с объемами нагрузки, условиями, факторами и проблемами трудовой деятельности педагога. В ходе исследования опрошено 179, в том числе 81 – участники научно-практической конференции "Учитель и время" – педагоги образовательных учреждений г. Ставрополя и Ставропольского края. Дата – 27.03.2019; 97 – слушатели дополнительного образования (апрель-май 2019). Анкета прилагается (Приложение 1).

<sup>14</sup> Способность к труду, совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает человек, и которые используются им для производства жизненных благ.

1. Количественные характеристики выполняемой работы.

По данным опроса, учебная нагрузка от 18 до 24 часов в неделю составляет у 23,5% респондентов. У остальной части – эти показатели значительно выше: 20-30 час. – 28,4%; 24,6% имеют нагрузку 31-35 и более часов в неделю.

Такая практика, по оценкам опрошенных, характерна для коллективов, в которых они работают. Наибольшая доля учителей с нагрузкой, превышающей 1,5 ставки, составляет примерно четверть коллектива, на что указали 22,2% чел. В других коллективах, по наблюдениям педагогов, эти показатели составляют 10% (отметили 17,2%); а также – 50% – (отметили 9,9%); 75% – (2,6%); 100,% – (1,3%).

Кроме тарификационной нагрузки, по оценкам 21% участников опроса, большинство членов педагогического коллектива занимается репетиторством; то, что репетиторством занимаются некоторые их коллеги, подчеркнули 39,5%. В числе же самих опрошенных репетиторством занимаются 24,7% (вопр.16) в целях улучшения своего материального положения. По этой же причине 33,3% используют постоянные подработки по совместительству; 28,4% – ведут лично подсобное хозяйство, 23,5% выполняют временные работы и т.д.

*В данной ситуации очевидно, что трудовая активность педагога обуславливает расход рабочей силы, превышающий границы формальной занятости, не всегда связан с профессией.*

2. Факторы и проблемы трудовой активности.

Трудовая активность, представляющая трудовую деятельность педагога с превышением нормативов, по данным опроса, объясняется многими факторами. В числе главных названы следующие:

– *Состояние материального положения.* 70,4% опрошенных выразили неудовлетворенность своим материальным положением, в том числе: "скорее нет, чем да" – 39,5%; "не удовлетворен" – 30,9%. Это связано с рядом причин. В частности, уровень заработной платы педагога 53% опрошенных – оценили как "плохо" и "очень плохо" (16,2% – как "хорошо" и "отлично"). Неудовлетворенность материальным положением, уровнем заработной платы также может коррелировать с устойчивым осознанием своего социально-экономического положения в обществе: 55,6% респондентов отнесли себя к низкообеспеченному слою ("денег хватает в основном на питание, жилье, товары первой необходимости") и только 30,8% – к среднеобеспеченному (денег хватает на питание, жилье, одежду, образование, отдых, товары длительного пользования), всего 1,2% – к высокообеспеченному. На вопрос:

"За последние 2-3 года произошли ли изменения в Вашем материальном положении в связи с профессиональной деятельностью?", 43,2% опрошенных педагогов ответили, что не изменилось; 28,4% – "стало хуже" и только 19,8% – "стало лучше".

– *Состояние кадровой обеспеченности образовательных организаций.* В качестве актуальных проблем участники опроса назвали "нехватку" и "текучесть" кадров, что создает необходимость дополнительной нагрузки членам педагогического коллектива. Об этом говорят ответы 42% (есть вакансии в организациях, где они работают) и 50,6% опрошенных, соответственно. Подчеркнуто – "Молодые специалисты слабо представляют, чем они должны заниматься в образовательном учреждении. Их не устраивает уровень з/п ,они уходят с работы".

– *Занятость бюрократической работой.* Занятость бюрократической работой, требующей дополнительного времени для ее выполнения, "плохо" и "очень плохо" оценили 34,6% респондентов (37,0% – "хорошо" и "отлично"). Среди высказанных замечаний и предложений по решению проблем перегрузки в работе следующие: "ОГЭ и ЕГЭ является трудоёмким процессом для педагогов", "Обеспечить учителям свободу от написания огромного количества отчетов", "Сократить бумажную работу и повысить з/п учителям".

*Выделенные педагогами в ходе опроса причины основных проблем трудовой деятельности, характеризующейся количеством выполняемой работы, касаются, прежде всего, материальных и организационных сторон занятости педагогов на образовательном рынке.*

### 3. Трудовая активность в условиях образовательных организаций.

Участники опроса подтвердили то, что в образовательных организациях, где они работают, проводится мониторинг интересов и потребностей участников образовательных отношений.

Оценка удовлетворенности работой образовательной организации практикуется по числу ответов, во-первых, среди родителей 65,4%; во-вторых, среди обучающихся – 54,3%; в – третьих, среди педагогов – 50,6%. Как видим, ни одна из категорий не охвачена мониторингом полноценно, значительная часть – остается вне поля зрения образовательного менеджмента, особенно педагогов. Между тем педагоги обозначили наиболее острые *организационные проблемы* их трудовой деятельности в школе. Среди ответов выделены те, которые касаются повышения профессионального уровня кадров. На вопрос "Соответствует ли дополнительное образование Вашей предметно-профессиональной области?", – 34% опрошенных ответили "нет" или " не со-

всем", 64,4% – "да" (вопр.10). При этом среди наиболее острых кадровых проблем было названо: "уровень профессиональной подготовки педагогов в соответствии с ФГОС (– 23,5%).

В другую группу проблем организационного характера, по оценкам более трети опрошенных вошли: система стимулирования – 37%; нехватка специалистов по предметам, которые выходят на итоговую аттестацию (34,6%). Обустройство рабочего места лишь для одной половины респондентов имеют отличное и хорошее состояние (51,9%), для другой – плохое (21%) и удовлетворительное (27,1%).

В ходе опроса высказаны замечания и предложения по улучшению организационных условий и качества труда педагога:

"Финансовая заинтересованность педагогов", "Создавать гранты для педагогов", "Использование опыта создания педагогических классов(г. Москва)". "Привлечение молодых специалистов", "Создание групп педагогической поддержки". "Организация переподготовки для педагогов дошкольных учреждений по актуальным направлениям".

### 4. Качественные аспекты трудовой активности педагогов.

Важным фактором трудовой активности, отражающим ее качественную сторону, является отношение педагогов к трудовой образовательной деятельности.

При всей очевидности того, что объем учебной нагрузки, превышающий норму, имеет *вынужденный характер*, стимулирующий напряжение физических и интеллектуальных сил, лишь около 20% (19,8%) педагогов дали негативную оценку занятости аудиторной работой.

Говоря об условиях трудовой деятельности, 50,7% оценили занятость аудиторной работой как "хорошо" и "отлично" (29,5% – "удовлетворительно"), примерно такое же количество (51,8%) – степень нацеленности на профессиональное развитие (28,4% – удовлетворительно), 59,2% – положительно оценили отношения в коллективе (26,5% – удовлетворительно); 49,7% – условия профессионального роста (37,0% – удовлетворительно).

*Ценность педагогического труда* подтверждается состоянием трудовой мобильности (вопр.18):94% не планируют менять место работы и уходить из профессии; большинство продолжает свое профессиональное совершенствование.

За последние 3-5 лет 71,6% участников опроса проходили курсы повышения квалификации; выделили *наиболее востребованные профессиональные компетенции:*

– во-первых, ИКТ– компетенций 50,6%; в предметной области 42,0%; в работе с родителями – 40,7%;



– во-вторых, в сфере цифрового образования – 37,0%; в области правовой грамотности;

– в третьих, – компетенций в области финансовой грамотности и работы с одаренными детьми, о чем заявили по 37,0% опрошенных, соответственно, а также – в сфере социального партнерства.

Кроме этого, характеристикой трудовой активности рассматривается участие педагогов в инновационной работе, где главным фактором, по данным опроса<sup>15</sup> выступают профессиональные мотивы (желание учить и воспитывать); мотивы личной самореализации – 4,7 баллов из 5,0.

*Результаты опроса, связанные с качественными аспектами трудовой активности, отражающей профессиональные установки педагогов, говорят о реальных тенденциях позитивного отношения к трудовому процессу, в который они вовлечены.*

*Выводы.* Трудовая активность педагога отражает расход рабочей силы, превышающий границы формальной занятости.

Наиболее острые проблемы трудовой деятельности педагогов, характеризующейся количеством выполняемой ими работы, касаются, прежде всего, материальных и организационных сторон занятости на образовательном рынке. Несмотря на это, качественные аспекты трудовой активности содержат реальные тенденции позитивного отношения к трудовому процессу.

*?Какие тенденции трудовой активности педагогов отражает проведенное исследование? Какова целесообразность опросного метода в исследовании трудового поведения?*

Условия трудовой активности педагогов требуют внедрения "механизмов обратной связи" на уровне образовательной организации, развития методических форм работы в педагогических коллективах, специального изучения других форм организационной поддержки трудовой активности.

#### Список литературы по разделу

1. Доклад о состоянии и тенденции демографической ситуации в Ставропольском крае. – Ставрополь: Параграф, 2017. – 72 с.
2. Кадровая политика и механизмы ее реализации в системе образования Ставропольского края / Доклад министра образования и молодежной политики Ставро-

польского края Е.Н. Козюра на заседании коллегии 22 июня 2017 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://stavminobr.ru /pressroom/ dokladyi-i-vyistupleniya/>  
3. Курс экономики: учебник.-2-е изд., доп. / под ред. Б.А. Райзберг. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 716 с.

4. Курс экономической теории: Общие основы экономической теории. Микроэкономика. Макроэкономика. Основы национальной экономики: учебное пособие для студентов вузов / рук.авт. коллектива и науч. ред. А. В. Сидорович. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело и Сервис, 2001. – 832 с.

5. Миграция населения Ставропольского края за 2017 год. Статистический бюллетень. – Ставрополь, 2018. – 61 с.

6. Прогноз демографических показателей по Ставропольскому краю на 2018-2036 годы.[Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://stavstat.gks.ru/ wps/wcm/ connect/rosstat\\_ts/stavstat/ru/statistics/stavStat/population/](http://stavstat.gks.ru/ wps/wcm/ connect/rosstat_ts/stavstat/ru/statistics/stavStat/population/)

7. Образование в Ставропольском крае. Статистический сборник. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Ставропольскому краю. Ставрополь. – 2015. – 67с.

8. Российский статистический ежегодник. 2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 2018. – 694 с.

9. Сайт Министерства образования Ставропольского края. Сводная статистика.[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://stavminobr.ru/activities/ekonomika-obrazovaniya/ekonomika-i-statistika/>

10. Статистический ежегодник Ставропольский край: Стат.сб / Северо-Кавказстат. – Ставрополь, 2018. – 362 с.

11. Статистический ежегодник Ставропольский край: Статистический сборник/ Ставропольстат.– Ставрополь, 2017. – 360 с.

<sup>15</sup> Опрос проведен 18.04.2019 в рамках "Круглого стола" "Инновационная деятельность педагога на рынке труда и образовательных услуг".



## Приложения

### Приложение 1

Исследовательский проект "Технологии исследования спроса на образовательные услуги на региональном рынке труда педагогических работников"

#### ИНСТРУКЦИЯ

##### для организаторов анкетного опроса

1. Проинформировать о целях и порядке опроса

*Опрос проводится в рамках краевой инновационной площадки "Технологии исследования спроса на образовательные услуги на региональном рынке труда педагогических работников".*

*Цель – определение факторов и условий трудовой активности педагога.*

Анкета – документ, важный для получения достоверной информации. Ее заполнение строго индивидуальный и самостоятельный процесс. При заполнении просьба – внимательно читать вопросы, не пропуская ни одного.

2. Раздать анкеты и попросить просмотреть их содержание

3. Обратить внимание на общую инструкцию заполнения анкеты.

4. Обратить внимание на инструкцию к вопросам.

5. Организовать работу. Ответить на вопросы участников опроса.

Собрать заполненные анкеты.

#### Анкета педагога

##### Уважаемый коллега!

*Просим Вас ответить на вопросы, касающиеся кадровой политики образовательной организации. Ваши ответы будут использованы в обобщенном виде при изучении положения педагогов на рынке труда в образовательном комплексе края. Для ответа обведите цифру, обозначающую ваш вариант ответа, или допишите. Фамилию указывать не обязательно.*

**1. Итак, как давно Вы работаете в данной образовательной организации?**

1. До 1 года. 4. от 5 до 10. 7. Более 20 лет

2. 1-3 г. 5. от 10 до 15.

3. от 3 до 5 лет. 6. от 15 до 20.

**Просим Вашего участия в обсуждении вопросов учебной нагрузки педагогов**

**2. Скажите, пожалуйста, каков объем вашей учебной нагрузки (ставки) в неделю?**

1. До 18 \_\_\_ час; 3. 18 – 24 час; 5. 31– 35 час;

2. 18 час; 4. 25– 30 час; 6. Более 35 час.

**3. Есть ли в вашей школе педагоги, у которых нагрузка составляет.... (ответ в каждой строке)**

№	Объем уч. нагрузки	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
1.	1,0 ставка	1	2	3
2.	менее 1,0 ст.	1	2	3
3.	более 1,0 ст.	1	2	3
4.	более 1,5 ст.	1	2	3
5.	более 2,0 ст.	1	2	3

**4. Какова примерно доля учителей (%) вашей школы имеющих указанный объем ставки...? (Внимание! ответ в каждой строке)**

№	Размер ставки	100%	75%	50%	25%	10%	Затрудняюсь ответить
1.	1,0 ставка	1	2	3	4	5	6
2.	менее 1,0 ст.	1	2	3	4	5	6
3.	более 1,0 ст.	1	2	3	4	5	6
4.	более 1,5 ст.	1	2	3	4	5	6
5.	более 2,0 ст.	1	2	3	4	5	6

**5. Скажите, пожалуйста, имеются ли в вашей образовательной организации вакансии?**

1. Да; 2. Нет; 3. Не знаю

**6. По каким дисциплинам сегодня не хватает педагогов в вашей школе?**

1. (напишите) \_\_\_\_\_;

2. Затрудняюсь ответить; 3. Такой проблемы нет.

**Что можете сказать о кадровой политике в образовании и организации, где Вы работаете.**

**7. Существует ли практика кадрового отбора в вашей организации?**

1. Да 2. Нет 3. Затрудняюсь ответить

**8. Практикуется ли в вашей школе оценка удовлетворенности работой образовательной организации? (возможно несколько вариантов ответов)**

1. Обучающихся? 2. Родителей? 3. Педагогов?

**9. Принимали ли Вы за последние 3-5 лет участие в дополнительном образовании?**

1. Курсы повышения квалификации 2. Курсы переподготовки 3. Не проходил

**10. Соответствует ли дополнительное образование Вашей предметно-профессиональной области?**

1. Да; 2. Нет; 3. Не совсем

Поясните Ваш ответ \_\_\_\_\_

**11. Исходя из содержания Профстандарта, скажите, какие компетенции для Вас особенно актуальны? (возможно несколько вариантов ответа)**

1. ИКТ-компетенции 6. в сфере цифрового образования  
2. в области инклюзивного образования 7. в сфере работы с одаренными детьми  
3. предметной области 8. в области работы с родителями  
4. в области финансовой грамотности 9. социального партнерства  
5. в области правовой грамотности 10. другие, какие? \_\_\_\_\_

**12. Какие кадровые проблемы Вы считаете наиболее острыми для вашей организации? (не более 3 вариантов)**

1. Текучесть кадров 2. Старение кадров  
3. Нехватка кадров 4. Отсутствие молодых специалистов  
5. Нехватка специалистов по предметам, которые выходят на итоговую аттестацию  
6. Уровень профессиональной подготовки педагогов в соответствии с ФГОС  
7. Система стимулирования  
8. Другое (что?) \_\_\_\_\_

**Теперь об условиях труда и социальном положении педагогов**

**13. Оцените, пожалуйста, условия трудовой деятельности педагогов по 5-балльной шкале (1 – очень плохо – 5-очень хорошо)**

1. Уровень заработной платы 1 2 3 4 5  
2. Занятость аудиторной работой 1 2 3 4 5  
3. Занятость внеаудиторной работой 1 2 3 4 5  
4. Отношения в коллективе 1 2 3 4 5  
5. Обустройство рабочего места 1 2 3 4 5  
6. Социальный пакет 1 2 3 4 5  
7. Состояние учебной нагрузки 1 2 3 4 5  
8. Занятость бюрократической работой 1 2 3 4 5  
9. Нацеленность на профессиональное развитие 1 2 3 4 5  
10. Аттестации кадров 1 2 3 4 5  
11. Условия профессионального роста 1 2 3 4 5  
12. Можно пояснить ответы, добавить варианты \_\_\_\_\_

**14. Скажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены... (ответ в каждой строке)**

Показатель	Вполне удовлетворен	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Объемом учебной нагрузки	1	2	3	4	5
Своим материальным положением	1	2	3	4	5

**15. За последние 2-3 года произошли ли изменения в Вашем материальном положении в связи с профессиональной деятельностью.**

1. Стало лучше 2. Не изменилось 3. Стало хуже 4. Не думал об этом

**16. Что Вы делаете для улучшения своего материального положения? (возможно несколько вариантов ответа)**

1. Использую постоянные подработки по совместительству  
2. Выполнение временных работ  
3. Веду подсобное хозяйство  
4. Пользуюсь различными кредитами  
5. Репетиторство  
6. Организовал собственное дело  
7. Ничего не делаю  
8. Другое \_\_\_\_\_

**17. Занимаются ли педагоги вашей школы репетиторством?**

1. Да, большинство 2. Да, некоторые 3. Нет. 4. Затрудняюсь ответить

**18. Планируете ли Вы сменить место работы?**

1. Да. По профилю образования 2. Да. Не по профилю образования 3. Нет

**19. К какому социальному слою населения Вы себя относите? (один вариант ответа)**

1. Высокообеспеченному: денег хватает на удовлетворение потребностей без особых ограничений.  
2. Среднеобеспеченному: денег хватает на питание, жилье, одежду, образование, здоровье, отдых, товары длительного пользования  
3. Низкообеспеченному: денег хватает в основном на питание, жилье, товары первой необходимости  
4. Необеспеченному: денег не хватает даже на питание  
5. Затрудняюсь ответить

**О себе**

**20. Назовите тип вашей образовательной организации \_\_\_\_\_**

**21. Должность, которую вы занимаете:**

1. Руководитель (зам руководителя)  
2. Учитель 3. Другая (какая?) \_\_\_\_\_

**22. Расположение вашей организации**

1. Город 2. Районный центр 3. Село.

**23. Ваш пол**

1. Мужской 2. Женский

**24. Ваш возраст**

1. 18-24; 2. 25-30; 3. 31-40; 4. 41-50; 5. 51-60; 6. Старше 60

**25. Ваше образование**

1. Среднее специальное 2. Высшее  
3. Несколько высших образований 4. Имею ученую степень

**26. Ваше семейное положение**

1. Холост / Незамужем; 2. Женат / Замужем; 3. Разведен / Разведена;

**27. Имеете ли Вы детей**

1. Да;
2. Нет

**28. Ваш общий стаж педагогической работы**

1. До 1 года.
2. 1-3 г.
3. от 3 до 5 лет.
4. от 5 до 10.
5. от 10 до 15.
6. от 15 до 20.
7. Более 20 лет

**29. Ваши предложения (по кадровой обеспеченности, готовности педагогов к выполнению профессиональных задач, условиям их труда и др.)**

## СПАСИБО

## Приложение 2

**Список литературы по теме исследования**

1. Бажуткин Д.Г. Специфика функционирования образовательных услуг в рыночной среде // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2009. – № 110. – С. 53-59.
2. Байбородова Л. В. Мониторинг качества образовательного процесса в педагогическом вузе / Л. В. Байбородова // Высшая школа на современном этапе: Проблемы преподавания и обучения: материалы региональной научно-методической интернет-конференции (май-июнь 2014 года). – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2014. – С. 10-15.
3. Байденко В. И., Селезнева Н. А., Карачарова Е. Н. Концепция российского мониторинга Болонского процесса. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 70 с.
4. Власова Е.С., Власова А.С., Демцура С.С. Сектор образовательных услуг как основа экономики знания // Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа: Аэтерна, 2016. – С. 67-69.
5. Груздев В.М., Золоторева А.В. Модель формирования образовательного комплекса региона // Ярославский педагогический вестник. – 2015. – №5. – С. 8-13.
6. Демцура С.С., Гордеева Д.С. Цена труда и инвестиции в профессионально-квалификационное развитие сотрудников предприятия // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2017. – Т. 6. – №1 (18). – С. 65-68.
7. Долятовский В.А., Мазур О.А Стратегическое планирование деятельности вуза на рынке образовательных услуг. – Ростов-на-Дону: РГЭУ-НИЭУП, 2006. – С. 21-26.
8. Засыпкин В.П., Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Социология учительства // Педагогические технологии. – 2017. – №2. – С. 55-71.
9. Захарова И.В. Маркетинг образовательных услуг. – Ульяновск: УлГТУ, 2008. – 170 с.
10. Золоторева А.В. Перспективы профессиональной подготовки кадров для сферы дополнительного образования детей / А. В. Золоторева // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова: научно-методический журнал. Серия "Педагогика, Психология. Социальная работа. Ювентология. Социокинетика". – Кострома, 2012. – Том 18. – № 1. – Ч. 2. – С. 153-157.
11. Золоторева С. С. Оценивание профессиональных компетенций в процессе обучения студентов в педагогическом вузе / С. С. Золоторева // Ярославский педагогический вестник. Психолого-педагогические науки: научный журнал. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2014. – № 3. – С. 116-121.

12. Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю., Шувалова О.Р. Учреждения профессионального образования на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей // Информационный бюллетень "Мониторинг экономики образования". – 2013. – № 3 (66).
13. Красильникова М. Д., Бондаренко Н. В. Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет // Информационный бюллетень "Мониторинг экономики образования". – 2012. – № 4 (58).
14. Карпельева Ю.А. Рынок образовательных услуг высшего профессионального образования в России.
15. Клименко Л.В., Постухова О.Ю., Агрызкв Ю.К. Профессиональная идентичность учителей городских школ Юга России // Социологическая наука и социальная практика. – 2017. – №3 (19). – С. 72-88.
16. Коница О.В. Формирование мобильности российских вузов на рынке дополнительных образовательных услуг: монография. – М.: Дашков и Ко, 2012.
17. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. Приложение к приказу Минобрнауки России от 11.02.2002 №393.
18. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 гг. // Программы Правительства Российской Федерации. URL: <http://www.government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf> (Дата обращения: 01.05.2017).
19. Лукашенко М.А. Высшее учебное заведение на рынке образовательных услуг: актуальные проблемы управления. – М., 2003. URL: <http://www.disscat.com/content/gynok-obrazovatelnykh-uslug#ixzz4fwG0ETqT> (Дата обращения: 01.05.2017).
20. Маркетинговая деятельность учреждения профессионального образования: коллективная монография / под ред. А.А. Саламатова. – Челябинск: ЧГПУ, 2012. – 103 с.
21. Менеджмент в организациях профессионального образования: учебное пособие/коллектив авторов; под ред. М.М.Бутаковой, В.И.Беляева. – М.: КНОРУС, 2016. – 288с. – (Бакалавриат и магистратура)
22. Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2025 г. URL: <http://www.suvagcentr.ru/userfiles/files/links/doktrina.pdf> (Дата обращения: 01.05.2017).
23. Объем и источники финансирования ФЦПРО 2016-2020 гг. // Российское образование в цифрах. Финансы ФЦПРО. 2017. URL: <http://www.rosobrinform.ru/?p=1&> (Дата обращения: 01.05.2017).
24. Панкрухин А.П. Маркетинг образовательных услуг: методология, теория и практика. URL: <http://www.marketing.spb.ru/lib-special/branch/mou/index.htm> (Дата обращения: 01.05.2018).
25. Половова Т.А., Баталова О.С. Образовательная услуга как ключевой элемент рынка образования URL: [http://www.tsagi.ru/institute/publications/memoirs/archive\\_annotations/597/](http://www.tsagi.ru/institute/publications/memoirs/archive_annotations/597/) (Дата обращения: 23.01.2019).
26. Романова И.Б., Байгулова А.А. Современные тенденции развития высшего профессионального образования // Креативная экономика. – 2010. – №6 (42). – С. 91-96. URL: <http://www.creativeconomy.ru/articles/3612> (Дата обращения: 01.05.2017).
27. Российский рынок высшего профессионального образования 2013. Исследование "РосБизнесКонсалтинг" <http://marketing.rbc.ru/research/562949986842382.shtml>.
28. Рябчук П.Г., Демцура С.С., Гордеева Д.С. Восприятие и оценивание цен на образовательные услуги // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2017. – Т.6. – №1 (18). – С. 174-177.
29. Сайт Федеральной службы статистики <http://www.gks.ru/>
30. Силантьева Н.С. Проблемы согласования спроса и предложения на рынке образовательных услуг // Человек и общество: проблемы взаимодействия. Материалы II Международной научно-практической конференции. – Саратов: Наука, 2009.

31. Силантьева Н.С. Совершенствование экономических отношений в системе образования. – Саратов: СГСЭУ. 2009.
32. Синявская Е.Д., Синявская И.А. Тенденции изменений Российского рынка труда педагогических работников в условиях реформирования рынка образовательных услуг // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона. – 2015. – № 1. – С. 107-113.
33. Синявская И.А. Анализ целевых показателей деятельности вуза и возможности их достижения // Инновации в системе высшего образования: материалы V Всерос. науч.-метод. конф. НОУ ВПО "Челяб. ин-т экономики и права им. М.В. Ладوشина". – Челябинск, 2014. – С. 121-123.
34. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. URL: <http://www.minsvyaz.ru/common/upload/2227-pril.pdf> (Дата обращения: 01.05.2017).
35. Стратегия развития Системы образования Ставропольского края до 2020 года. – Ставрополь: СКИПРО, 2009. – С. 21.
36. Тезисы Министра образования и науки РФ О.Ю.Васильевой // Публичная декларация Минобрнауки России на 2017 год. URL: <http://минобрнауки.рф> (Дата обращения: 01.05.2017).
37. Трунова Н. Рынок образовательных услуг в России: новые потребители // Российское Экспертное Обозрение. – 2006. – № 1(15). – С. 8-13.
38. Тряпицына А.А. Рынок образовательных услуг // Известия Санкт-Петербургского государственного эко-номического университета. – 2009. – № 3. – С. 208-210.
39. Федеральный Закон Российской Федерации от 23.07.2013 №203-ФЗ "Об образовании".
40. Федеральный закон Российской Федерации от 3.11.2006 г. №174-ФЗ "Об автономных учреждениях".
41. Фролов А.В. Глобализация высшего образования: противоречия и новации // Вестник высшей школы. – 2011. – № 8. – С. 61-66.
42. Чеботарева М.С. Россия на мировом рынке образовательных услуг / М. С. Чеботарева // Молодой ученый. – 2012. – №5. – С. 249-252.
43. Чуркин К.А., Нуриева Л.М., Киселев С.Г. К вопросу о потребности в педагогических кадрах // Экономика образования. – 2014. – № 4. – С. 11-21.
44. Яковенко Н.В. Рынок труда Ивановской области как показатель количественной оценки качества жизни населения // Юг России: экология, развитие. – 2007. – №4. – С. 6-15.

## Содержание

<b>Введение</b> -----	3
<b>1. Интеграция образовательной системы и рынка труда педагогов как объект анализа</b>	
1.1. Понятие образовательной системы-----	6
1.2. Территориальные региональные образовательные системы и образовательное пространство-----	9
1.3. Региональный рынок труда как объект исследования и управления-----	11
1.4. Исследовательские методы в системе управления рынком труда педагогов-----	19
<b>2. Опыт исследования регионального рынка труда педагогов Ставропольского края</b>	
2.1. Анализ факторов динамики регионального образовательного комплекса Ставропольского края---	25
2.2. Модель расчета исследования кадрового спроса на региональном рынке труда педагогических работников-----	35
2.3. Трудовая активность учителя на рынке педагогического труда: результаты исследования-----	40
<b>Приложения</b>	
Приложение 1-----	46
Приложение 2-----	50

*Учебное издание*

---

## ТЕХНОЛОГИИ АНАЛИЗА РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА ПЕДАГОГОВ И ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

---

МАСЛОВА Татьяна Федоровна,  
*доктор социологических наук, кандидат педагогических наук,  
профессор кафедры Дополнительного образования, Ставро-  
польский государственный педагогический институт*

МИХАЙЛИЧЕНКО Николай Анатольевич,  
*кандидат экономических наук, доцент кафедры Философии и  
социально-гуманитарных дисциплин, Ставропольский госу-  
дарственный педагогический институт*

*в авторской редакции*

---

---

Главный редактор **А.Д. Григорьева**  
Дизайн обложки **М.А. Мирошниченко**  
Техническое редактирование и верстка **П.В. Арсентьева**

---

Сдано в набор 24.09.2019. Подписано в печать 30.09.2019. Формат 60 x 84<sup>1/16</sup>. Бумага офсетная.  
Гарнитура Calibri. Уч.-изд. л. 3,47. Печ. л. 5,32. Тираж 50 экз. Заказ № 502.  
Издательство «Ставролит», тел.: 8(962) 452-84-02,  
e-mail: [info@stavrolit.ru](mailto:info@stavrolit.ru), сайт: [stavrolit.ru](http://stavrolit.ru)



