

После обработки данных результаты анкетирования распределены в таблицы по факультетам и курсам, а также составлена сводная таблица по всем факультетам. Таблица содержит средний балл и рейтинговое место кафедр по каждому вышеизложенному вопросу. Анализ данных позволяет выявить недостатки в работе кафедры с точки зрения студентов, а также мотивирует повышение профессиональной компетенции сотрудниками университета в рамках их должностных обязанностей.

Таким образом, система международного качества позволяет совершенствовать все сферы деятельности организации, в том числе стиль педагогической деятельности и организацию учебного процесса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белогрудова, В.А. Научная организация учебного процесса / В.А. Белогрудова. – М.: Медицина, 2003. – С. 73–80.
2. Малинаукас, Р.К. Мотивация студентов разных периодов обучения / Р.К. Малинаукас // Социологические исследования. - 2005. - № 2. - С. 134-138.
3. Пальцев, М.А. Актуальные вопросы клинической подготовки в медицинских вузах / М.А. Пальцев, А.М. Стечник, И.Н. Денисов // Медицинская помощь. – 2002. – №4. – С. 36–40.
4. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение. Учеб. пособие для студ. Вузов / А.П. Панфилова. – М.: Изд. центр «Академия», 2009. – 192 с.

УДК 338.43.331.3

РОЛЬ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В ФОРМИРОВАНИИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Вуйченко М.А.¹, Дацишин И.В.²

¹Уманский национальный университет садоводства
г. Умань Черкасской области, Украина,

²Подольский государственный агротехнический университет
г. Каменец-Подольский Хмельницкой области, Украина

Успешное развитие экономики возможно на основе обеспечения современного производства хорошо подготовленными, квалифицированными кадрами, в связи с чем, современная система образования должна адаптироваться к рыночным отношениям, не отставая по содержанию. Кадровое обеспечение экономики в настоящее время является важной социально – экономической задачей, затрагивающей все сферы экономической деятельности в Украине. Проблема кадрового обеспечения обусловлена, прежде всего, отсутствием сбалансированности спроса и предложения на региональных рынках труда, вследствие не полного соответствия уровня подготовки специалистов потребностям экономики региона.

Основной причиной такого дисбаланса является отсутствие полной и достоверной информации о численности и составе кадров, необходимых для осуществления экономической деятельности страны и регионов в настоящее время и в будущем. Ситуация осложняется тем, что конъюнктура рынка труда в разных регионах характеризуется существенными различиями. Общее

состояние экономики страны зависит от ситуации, сложившейся в отдельных регионах. Все регионы обладают уникальными особенностями, обусловленными, прежде всего, их географическим положением и ресурсными возможностями, формирующими уникальную для каждого региона структуру производства и занятости.

Профессионально-квалификационные диспропорции стали следствием совокупного воздействия отраслевых, территориальных и социально-демографических диспропорций между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда в условиях недостаточного регулирования процессов воспроизводства и распределения трудовых ресурсов. В результате перечисленных диспропорций на рынке труда возникает критическая ситуация, когда, с одной стороны, не удовлетворяются потребности предприятий в квалифицированной рабочей силе, сдерживается рост продукции и услуг, снижается конкурентоспособность организаций; а с другой стороны, появляются определенные слои незанятого населения, в том числе молодежь, нарастает социальная напряженность в обществе, недоиспользуется трудовой и интеллектуальный потенциал страны. Вышеперечисленные проблемы характерны и для аграрной сферы экономики, так как размещение аграрных ВУЗов зачастую не соответствует реальным потребностям регионов в молодых специалистах. Диспропорция между структурой, объемами и профилями подготовки аграрных кадров в высших учебных заведениях и структурой спроса на рабочую силу — одна из причин, формирующих дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда аграрной сферы.

Решение проблемы приведения структуры и объемов подготовки кадров в соответствие с потребностями экономики как необходимого условия сбалансирования спроса и предложения рабочей силы обуславливает необходимость оптимизации взаимодействия высших учебных заведений с рынком труда.

Нами разработана балансовая модель, позволяющая оценивать потребности аграрной сферы экономики регионов в специалистах различных специальностей. Также модель будет полезна для оценки количества выпускников по каким-либо конкретным специальностям, а именно по тем, по которым региональные ВУЗы проводят подготовку специалистов. Соотношение между численностью работающих специалистов аграрной сферы и потребностью в них мы предполагаем регулировать с помощью следующих параметров: средняя загрузка работников; спрос на них; граница допустимого возраста работы в аграрной сфере; планы наборов в ВУЗы, которые готовят специалистов для аграрной сферы.

В рамках предложенной балансовой модели используется множество функций Y , которое выражается распределением численности работников аграрной сферы отдельного экономического района с учётом возрастной сегментации:

$$Y = \{y_i(t)\}_{i=0}^m, \quad (1)$$

где i – условный возраст работников аграрной сферы.

Тогда $y(t)$ выражает общую численность работников аграрной сферы:

$$y(t) = \sum_{k=1}^m y_k(t) \quad (2)$$

Для отражения в рамках балансовой модели оттока работников из аграрной сферы, введём множество функций Q:

$$Q = \{q_i(t)\}_{i=0}^m, \quad 0 < q_i(t) < 1, \quad (3)$$

элементы которого будут отражать средний удельный вес работников аграрной сферы, которые ежегодно увольняются.

Для отображения в рамках балансовой модели процесса прилива работников в аграрную сферу с учётом возрастной сегментации используется множество функций F:

$$F = \{f_i(t)\}_{i=0}^m, \quad (4)$$

Для построения балансовой системы уравнений в исследовании допускается, что значения множества функций Y: $\{y_i(t-1)\}_{i=0}^m$, на момент времени t-1 известны, тогда количество работников в аграрной сфере с учетом возрастной сегментации на момент времени t будет рассчитываться по формулам:

$$\begin{cases} y_0(t) = f_0(t) \\ y_1(t) = [(1 - q_0(t-1))y_0(t-1)] + f_1(t) \\ \dots \\ y_m(t) = [(1 - q_{m-1}(t-1))y_{m-1}(t-1)] + f_m(t) \end{cases} \quad (5)$$

Предложенные выше соотношения (1)-(5) дают возможность:

-исследовать динамику работников в аграрной сфере на уровне отдельного экономического районе с учётом возрастной сегментации на протяжении заданного периода времени $t_0 < t < T$;

-утверждать лицензированные наборы в специализированные ВУЗы отдельного экономического района и проводить расчёт объёмов финансирования этих учебных заведений исходя из существующих нормативов на их подготовку;

-оптимизировать обновление и омоложение кадрового состава работников аграрной сферы, поднять профессионально-квалификационный уровень работников, обеспечить аграрный сектор квалифицированной рабочей силой;

-рационально использовать трудовой потенциал национальной экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Заичкин, Н.И. Экономико-математические модели и методы принятия решений в управлении производством: учеб. пособие / Н.И. Заичкин. – М.: ГУУ, 2000. – 107 с.
2. Котырло, Е.Л. Маркетинговый подход к регулированию рынка труда через услуги посредников, базирующиеся на информации о рынке, воздействии на спрос / Е.Л. Котырло // Управление персоналом. – 2000. – №12.– С. 21-28.
3. Макарова, М.Н. Механизм взаимосвязи профессионального образования и рынка труда / М.Н. Макарова // Экономика и управление. – 2006. - №3 (24). – С. 11-115.