

ром, способствующим развитию территории Курской области в долгосрочном периоде времени. Для этого необходима сбалансированная политика по формированию государственных программ в образовании и здравоохранении, и главное – переход от количественных к качественным показателям эффективности и результативности отраслей.

#### Список литературы

1. Некрасова Н. А. Роль высших учебных заведений в становлении человеческого капитала на примере Курской области // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия Экономика. Социология. Менеджмент. – 2013. – № 4. – С. 142–146.

2. Социально-экономическое положение Курской области за январь-март 2015 г. [Электронный ресурс]. – URL: [http://kurskstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/kurskstat/ru/publications/official\\_publications/electronic\\_versions/](http://kurskstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/kurskstat/ru/publications/official_publications/electronic_versions/) (дата обращения: 22.01.2015).

3. Статистический ежегодник Курской области. 2014 г. [Электронный ресурс]. – URL: [http://kurskstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/kurskstat/ru/publications/official\\_publications/electronic\\_versions/](http://kurskstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/kurskstat/ru/publications/official_publications/electronic_versions/) (дата обращения: 22.01.2015).

4. Курская область в цифрах 2014 г. [Электронный ресурс]. – URL: [http://kurskstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/kurskstat/ru/publications/official\\_publications/electronic\\_versions/](http://kurskstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/kurskstat/ru/publications/official_publications/electronic_versions/) (дата обращения: 20.01.2015).

5. Харченко Е. В., Некрасова Н. А. Источники накопления и составляющие человеческого капитала // Креативная экономика. – 2014. – № 3 (87). – С. 11–22.

6. Российский статистический ежегодник. 2014 [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_13/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13/Main.htm) (дата обращения: 20.02.2015).

Получено 22.02.15

**T. S. Kolmykova**, Doctor of Economic Sciences, Professor, Southwest State University (Kursk) (e-mail: [t\\_kolmykova@mail.ru](mailto:t_kolmykova@mail.ru))

**N. A. Nekrasova**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Southwest State University (Kursk) (e-mail: [investorkursk@mail.ru](mailto:investorkursk@mail.ru))

#### WAYS OF FORMATION OF A BALANCED POLICY ON THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE KURSK REGION

*Capital market development indicate that the final terms of resource development and competitiveness can be human capital. Human capital is by far the most important part of the modern productive capital, which includes a rich store of knowledge and skills, developed abilities, defined the intellectual and creative potential.*

**Key words:** Human capital investment, Kursk region, economic growth, regional product.

УДК 004.9+331.53

**В. В. Полубояров**, канд. техн. наук, доцент, Волгоградский государственный университет (e-mail: [valery.poluboyarov@gmail.com](mailto:valery.poluboyarov@gmail.com))

**Д. А. Вуйлов**, канд. экон. наук, Волгоградский государственный университет (e-mail: [vuylov@gmail.com](mailto:vuylov@gmail.com))

**А. А. Михайлов**, студент, Волгоградский государственный университет (e-mail: [mikhailov.mef@gmail.com](mailto:mikhailov.mef@gmail.com))

#### ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ ТРУДОУСТРОЙСТВА КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

*В статье проведен анализ системы поддержки трудоустройства выпускников вузов в России, выявлена ее трехуровневая структура. Определен ключевой показатель оценки эффективности трудоустройства, а также способы его измерения. Выявлены задачи системы содействия трудоустройству на уровне образовательного учреждения. Разработана модель бизнес-процессов «Управление трудоустрой-*

ством выпускников на уровне вуза» в нотации IDEF0. Обоснована целесообразность применения информационных систем в деятельности центра содействия трудоустройству вуза. Проанализированы существующие на рынке системы информационной поддержки процесса трудоустройства в вузе. Определены требования к информационной системе трудоустройства на уровне вуза, которые реализованы в системе «Центр карьеры». Предложены направления развития разработанной информационной системы.

**Ключевые слова:** трудоустройство, содействие трудоустройству, информационная система.

\*\*\*

Преобразования вузов, направленные на повышение их конкурентоспособности на рынке образовательных услуг, могут быть осуществлены лишь в рамках реализации стратегии развития вуза. Проведенная в работе [1] формализация процесса стратегического управления вузом показывает, что одной из ключевых задач в рамках подпроцесса «Диагностический анализ» является анализ внешней среды вуза, которая представляет собой совокупность активно действующих субъектов и сил, которые находятся вне сферы контроля и могут оказать влияние на ее стратегию. На основе подхода к анализу внешней среды на основе разделения ее на микро- и макросреду в ходе функционального моделирования [2] были определены подпроцессы, входящие в процесс «Оценка макросреды». Одним из них является оценка рынка рабочей силы и работодателей, позволяющая определить факторы, обеспечивающие трудоустройство выпускников вуза.

Проблема согласованного развития регионального рынка труда и системы профессиональной подготовки специалистов постоянно находится в центре научных изысканий и привлекает все большее внимание со стороны общества и государства [3, с. 93]. В процессе формирования в стране рыночной экономики произошли значительные сдвиги в структурах занятости населения, в спросе на различные категории работников [4, с. 142].

Для решения задачи равновесного развития рынка труда необходимо использовать комплексную систему управления, состоящую из стратегических направлений взаимодействия рынка труда и системы высшего профессионального образования, тактических мероприя-

тий по реализации данных направлений и показателей, позволяющих оценить эффективность программы взаимодействия [3, с. 93]. При этом эффективность бюджетных расходов на систему профессионального образования зависит от востребованности выпускников на рынке труда, т. е. определяется как трудоустройством выпускников в целом, так и их работой по полученной специальности [5, с. 3]. Поэтому мониторинг трудоустройства выпускников учреждений высшего профессионального образования актуален сегодня по следующим причинам [6, с. 12]:

- повышение доли трудоустройства выпускников, в том числе по полученной специальности, с целью увеличения эффективности бюджетных расходов на систему профессионального образования;
- низкое качество подготовки специалистов, несоответствие компетенций выпускников требованиям работодателя, а также социальные факторы, такие как уровень заработной платы и социальные гарантии.

Показателем оценки эффективности трудоустройства на настоящий момент является трудоустройство по полученной специальности как индикатор Государственной программы «Развитие образования» [7, с. 13]. Показатель трудоустройства выпускников в течение первого года после выпуска с учетом выпускников, призванных в ряды Вооруженных сил РФ, должен составлять не менее 74% [5, с. 3]. Оценка проводится в разрезе блоков укрупненных групп специальностей и направлений подготовки (УГСН). Способами измерения этого показателя являются оценка учреждений профессионального образования, работо-

дателей и самооценка выпускников [6, с. 20]. Показатель, характеризующий трудоустройство выпускников вуза в течение одного года после выпуска, включен в методику установления контрольных цифр приема. В качестве источника информации для определения контрольных цифр приема на 2014 г. были выбраны сведения Минтруда, поскольку показатели трудоустройства выпускников, сформированные в учреждениях высшего профессионального образования, требуют верификации путем сопоставления с данными из внешних относительно вузов источников [8, с. 132].

В ходе реализации Межведомственной программы содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования была создана трехуровневая система [4, с. 143]:

- на федеральном уровне функции координации, информационного и методического обеспечения осуществляет Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (КЦСТ) МГТУ им. Н. Э. Баумана;

- в каждом субъекте РФ решением Совета ректоров образовательных учреждений региона на базе одного из центров содействия трудоустройству выпускников создается региональный центр. В Волгоградской области региональный центр создан на базе Волгоградского государственного архитектурно-строительного университета;

- на местном уровне приказом ректора учреждения профессионального образования создается центр содействия трудоустройству выпускников. В Волгоградском государственном университете функции содействия трудоустройству выполняет Управление учебно-воспитательной работы.

Для построения системы управления трудоустройством в вузе необходима формализация соответствующих бизнес-процессов. Одним из подходов к решению этой задачи является использование методологии моделирования бизнес-процессов IDEF0. Разработанная контекстная диаграмма модели представлена на рисунке 1.

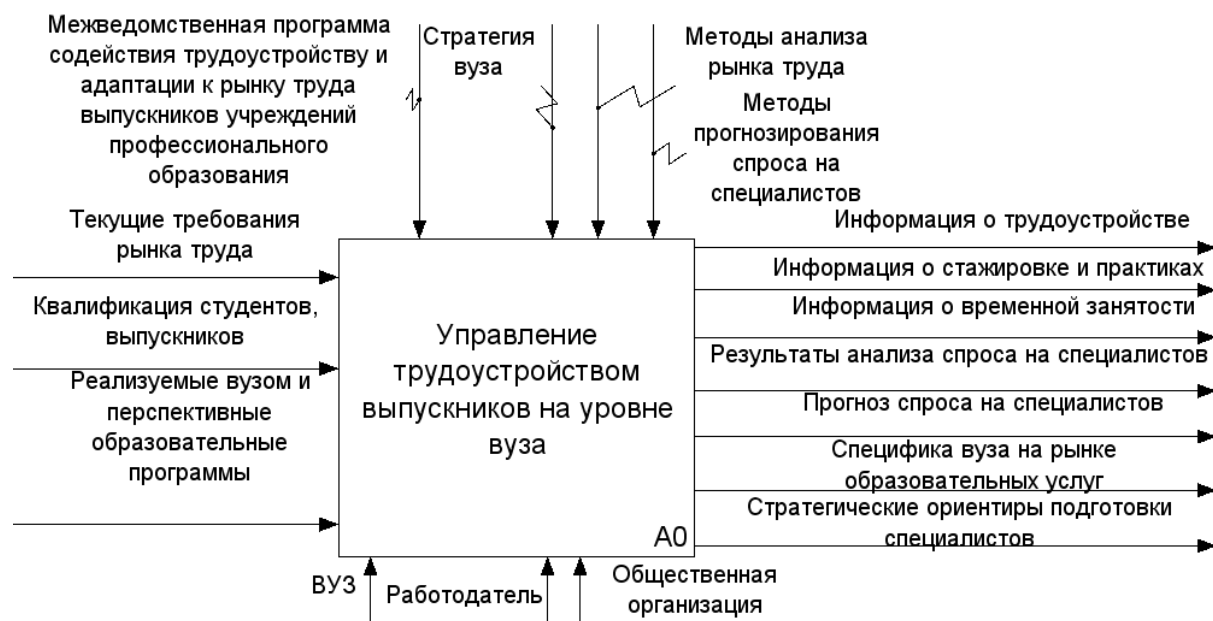


Рис. 1. Контекстная диаграмма A-0 разработанной модели бизнес-процессов «Управление трудоустройством выпускников на уровне вуза» в нотации IDEF0



Рис. 2. Диаграмма декомпозиции A0 разработанной модели бизнес-процессов «Управление трудоустройством выпускников на уровне вуза» в нотации IDEF0

Управление трудоустройством на местном уровне включает в себя стратегическую и тактическую составляющие [9], что отражено в виде соответствующих бизнес-процессов A1 и A2 на диаграмме декомпозиции (рис. 2).

Стратегическое управление трудоустройством нацелено на обеспечение условий для эффективного профессионального самоопределения молодежи, на повышение профессионально-трудовой готовности выпускников, конкурентоспособности молодых специалистов. Оно ориентировано не только на выпускников и молодых специалистов, но и на студентов и даже абитуриентов. Стратегическое управление трудоустройством предполагает повышение конкурентоспособности выпускников, молодых специалистов, что обеспечивает специалисту более высокую рейтинговую позицию на рынке труда и устойчиво высокий спрос на его профессиональные услуги [9].

Стратегическое управление трудоустройством включает анализ спроса на специалистов, прогнозирование развития ситуации, определение специфики вуза на рынке образовательных услуг и стратегических ориентиров подготовки специалистов [4, с. 144]. В рамках модели это отражено путем включения в диаграмму декомпозиции A2 процессов A21 «Анализ текущих требований рынка труда», A22 «Прогнозирование спроса на специалистов», A23 «Определение специфики вуза на рынке образовательных услуг», A24 «Формирование стратегических ориентиров подготовки специалистов» (рис. 3).

Процесс A21 может заключаться как в разовом анализе рынка труда, так и в организации системы мониторинга – системного статистического исследования состояния рынка труда. Основные подходы к прогнозированию спроса на специалистов, являющиеся стрелкой управления для процесса A22, а также области их

применимости изложены в работе [10]. Стратегическое управление трудоустройством предполагает взаимодействие с промышленными предприятиями и другими работодателями, с органами власти, общественными организациями и т. п., что в модели отражено в виде соответствующих стрелок механизмов.

Тактическое (оперативное) управление нацелено на содействие трудоустройству выпускников, молодых специалистов в данный момент с учетом, с одной стороны, имеющейся у них квалификации и амбиций, с другой – текущих требований рынка труда. Оперативное управление ориентировано непосредственно на молодых специалистов и выпускников и предполагает организацию стажировок и практик, временную занятость студентов в свободное от учебы время, трудоустройство по окончании вуза, что в IDEF0-модели отражено в виде процессов A11-A14 (рис. 4).

Ключевым инструментом решения задач по тактическому управлению является информационная система поддержки трудоустройства. Разработанная модель

бизнес-процессов в нотации IDEF0 позволила определить набор функциональных требований к подобной системе.

Проведенный в [2] анализ существующих систем управления трудоустройством АИСТ [4, с. 154], симт.рф [6, с. 12], Scillbook [11, с. 346; 8, с. 212–213], «1С:Университет ПРОФ» [13] показал, что перечисленные системы обладают рядом недостатков. Во-первых, их функционал ориентирован в первую очередь на сбор статистики для информационного обеспечения деятельности органов государственной власти, а не образовательного учреждения. Во-вторых, за исключением системы АИСТ, распространяемой по лицензии GNU GPL, и «1С: Университет ПРОФ», поставляющейся в исходном коде, перечисленные системы имеют закрытую архитектуру, что делает невозможным их интеграцию с существующими в вузе информационными системами, такими как используемая в ВолГУ система «ВолГУ: Университет» [14, с. 87–88] и портал университета [12, с. 59], а также доработку под нужды образовательного учреждения.

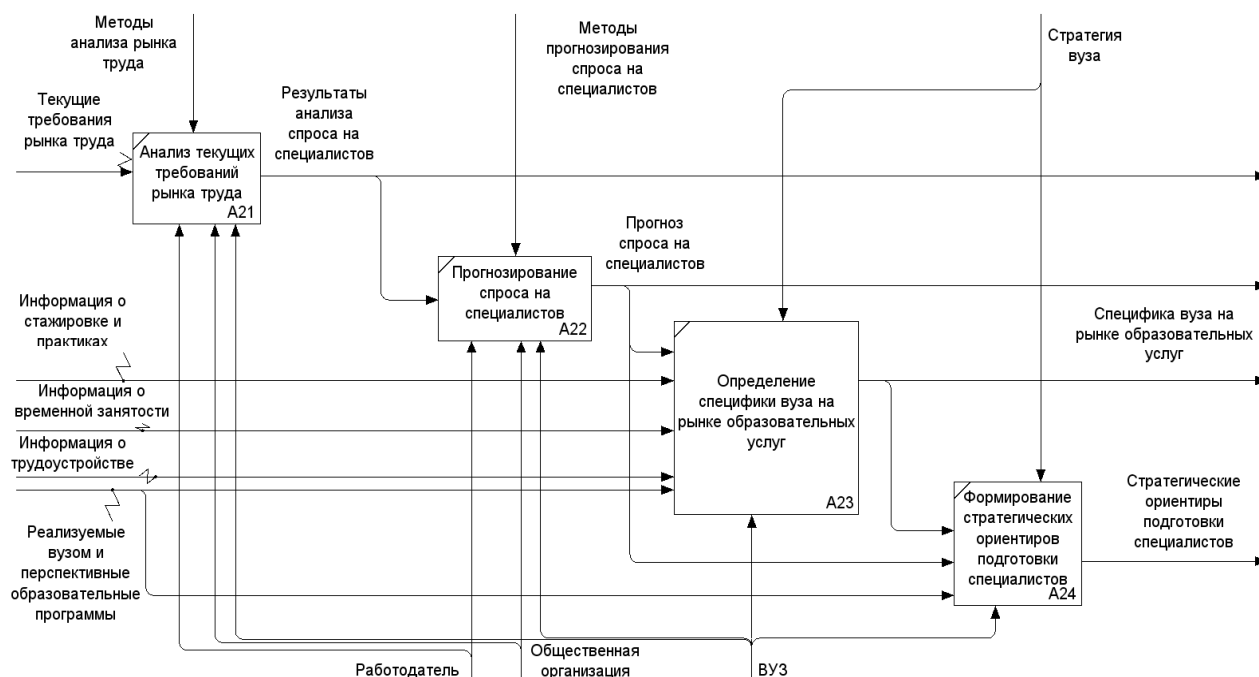


Рис. 3. Диаграмма декомпозиции A2 «Стратегическое управление трудоустройством» разработанной модели бизнес-процессов в нотации IDEF0

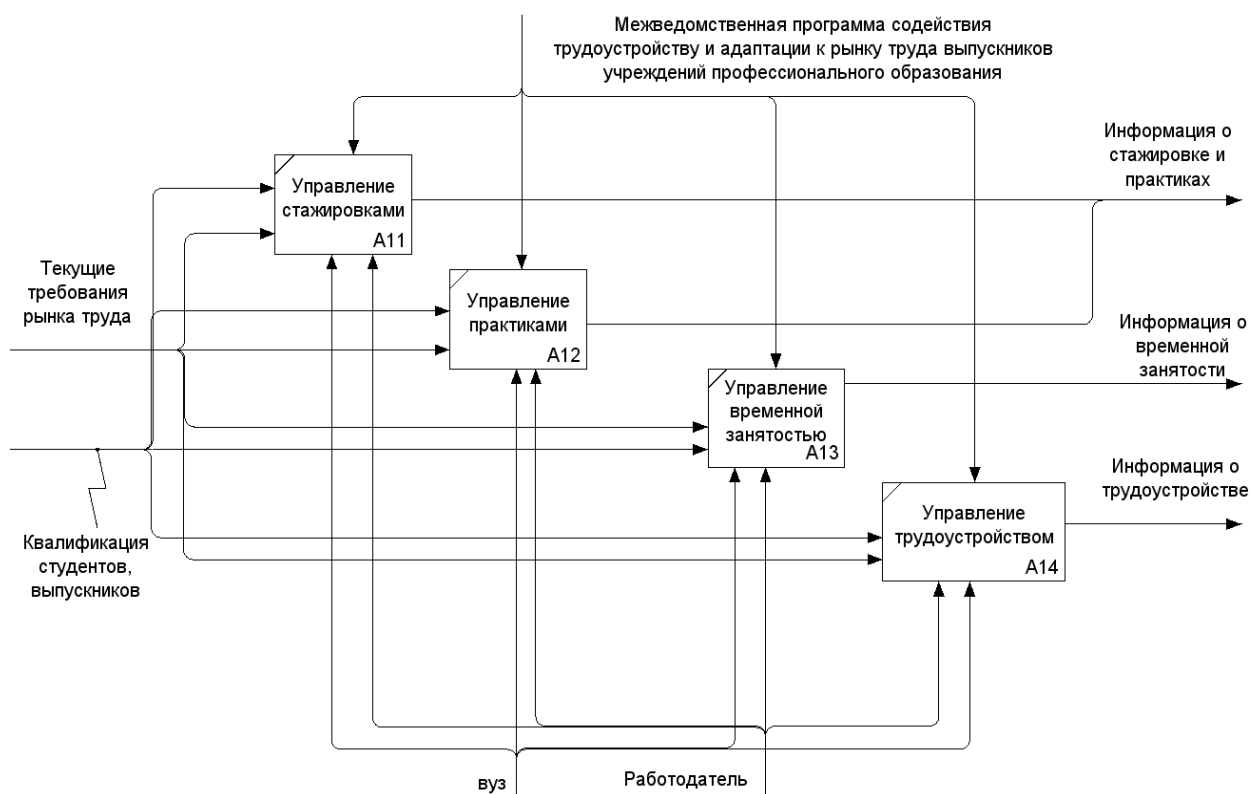


Рис. 4. Диаграмма декомпозиции A1 «Тактическое управление трудоустройством» разработанной модели бизнес-процессов в нотации IDEF0

Интеграция с информационной системой вуза необходима для решения таких задач, как:

- импорт сведений о выпускниках и контингенте из системы управления учебным процессом [14, с. 87–88];
- учет и публикация на сайте вуза результатов трудоустройства в разрезе образовательных программ [16, с. 3];
- формирование кафедральной отчетности [17, с. 263].

Таким образом, ни одна из систем в полной мере не удовлетворяет потребностям современного вуза. Это ведет к необходимости либо доработки системы с исходным кодом и решения сложной задачи по интеграции ее с вузовской системой управления, либо к разработке собственной системы «с нуля». В ВолГУ было принято решение о разработке собственной системы «Центр карьеры». Основными ее функциями является управление стажировками и практиками, а также трудоустройством студентов (в рамках временной занятости) и выпуск-

ников. Пользователями системы являются сотрудники управления учебно-воспитательной работы, студенты, выпускники, а также работодатели. Логика работы системы приведена в виде модели бизнес-процессов на рисунке 5.

Пример работы системы «Центр карьеры» при реализации функции поиска вакансий приведен на рисунке 6.

Дальнейшая модернизация системы предполагает ее развитие по следующим направлениям:

- расширение системы критериев при поиске кандидатов и вакансий, в первую очередь путем формализации навыков и требований к соискателю;
- интеграция с системой управления учебным процессом для исключения необходимости регистрации студентов в системе «Центр карьеры» и использования существующих учетных записей, а также синхронизации сведений об уже трудоустроенных выпускниках, заполняемых институтами;

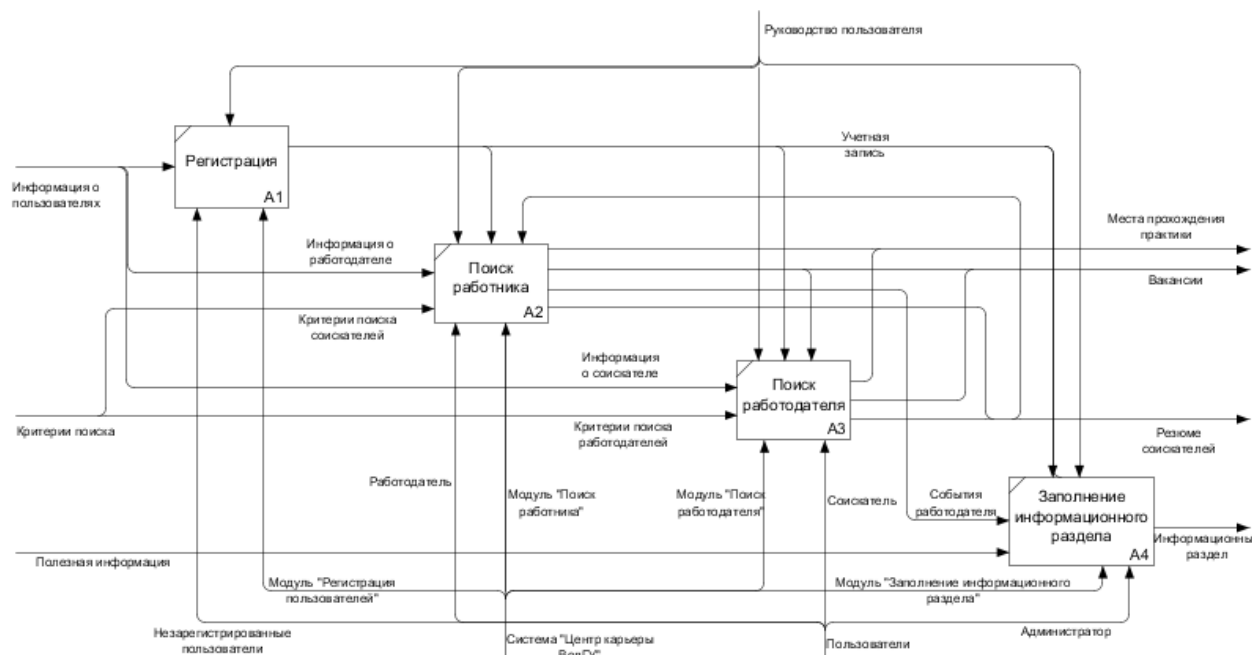


Рис. 5. Модель бизнес-процессов, описывающая логику работы системы «Центр карьеры»

## Поиск вакансий

Центр карьеры > Соискателю > Поиск вакансий

Формат вакансии

Вакансия для студентов

Уровень заработной платы

от 15 тыс

Поиск
Посмотреть все вакансии

### Результаты

Найдено 1 вакансий

**ЛУКОЙЛ**  
НЕФТЯНАЯ КОМПАНИЯ

#### Ведущий специалист-эксперт отдела информатизации

Требования к соискателю: образование высшее (ФИТ)

Обязанности: Обслуживание оргтехники, локальных сетей

График работы: с 9:00 до 18:00

Предлагаемая оплата труда: 15000

Рис. 6. Пример работы системы «Центр карьеры» при реализации функции поиска вакансий

– публикации на сайте вуза результатов трудоустройства в разрезе образовательных программ;

– экспорт результатов трудоустройства в подсистему формирования кадровой отчетности системы «ВолГУ:Университет»;

– интеграция с крупными системами поиска вакансий, такими как job.ru, hh.ru

и другими, в части импорта информации о вакансиях;

– интеграция с социальными сетями, в первую очередь с LinkedIn, с целью импорта сведений об уже трудоустроенных выпускниках вуза, поскольку их большая часть трудоустраивается без участия управления по учебно-воспитательной работе.

Таким образом, разработанная система «Центр карьеры», предназначенная для тактического управления трудоустройством в вузе и являющаяся одним из источников первичных сведений о трудоустройстве студентов и выпускников, является компонентом системы стратегического управления образовательной организацией, предоставляя информацию для стратегического планирования.

### Список литературы

1. Полубояров В. В. Функциональное моделирование процесса стратегического управления университетом // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2014. – Т. 20, № 17 (144). – С. 76–84.
2. Полубояров В. В. Функциональное моделирование процесса оценки внешней среды при разработке стратегии управления университетом // Региональная экономика. Юг России. – 2014. – № 4 (6). – С. 108–113.
3. Жилкин А. А., Горелова О. И. Управление взаимодействием регионального рынка труда и системы высшего профессионального образования // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. – 2011. – № 3. – С. 93–97.
4. Илясов Е. П. Управленческие инструменты деятельности центров содействия занятости выпускников // Высшее образование в России. – 2010. – № 5. – С. 142–146.
5. Комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования [Электронный ресурс]. – URL: [симт.рф/docs/metodiki/komplex\\_metodika.pdf](http://симт.рф/docs/metodiki/komplex_metodika.pdf) (дата обращения: 20.12.2014).
6. Развитие системы мониторинга трудоустройства выпускников / В. А. Гуртов, Л. М. Серова, И. С. Степуть [и др.] // Высшее образование в России. – 2014. – № 5. – С. 11–23.
7. Энциклопедия содействия трудоустройству. Т. 14: Система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования: организация и функционирование / гл. ред. Е. П. Илясов. – М.: КЦСТ, 2013. – 200 с.
8. Учет показателей трудоустройства выпускников при формировании контрольных цифр приема в вузы / В. А. Гуртов, Л. М. Серова, И. С. Степуть [и др.] // Ректор вуза. – 2013. – № 7. – С. 14–19.
9. Данакин Н. С., Надеев Г. А. Совершенствование управления трудоустройством выпускников в регионе: проблемы и решения // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сборник докладов по материалам Одиннадцатой Всероссийской научно-практической интернет-конференции (29–30 октября 2014 г.). – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2014. – С. 107–115.
10. Степанов М. А., Димча Е. Д., Степанова Н. Р. Анализ и оценка прогнозирования спроса на специалистов высшей школы // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы II Международной научной конференции (Санкт-Петербург, июнь 2013 г.). – СПб.: Реноме, 2013. – С. 92–95.
11. Михайличенко С. А., Шевцова С. Н. Автоматизированная система трудоустройства выпускников Scillbook: опыт взаимодействия с работодателями и перспективы развития // Новые информационные технологии в образовании: материалы VII Международной научно-практической конференции. – Екатеринбург, 2014. – С. 344–346.
12. Применение инновационных автоматизированных систем в решении задач трудоустройства граждан / И. Н. Полевой, С. А. Михайличенко [и др.] // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сборник докладов по материалам Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции.



Петрозаводск: Петрозавод. гос. ун-т, 2013. – С. 207–214.

13. 1С:Университет ПРОФ. Возможности [Электронный ресурс]. – URL: <http://solutions.1c.ru/catalog/university-prof/features> (дата обращения: 19.01.2015).

14. Полубояров В. В. Развитие системы управления классическим университетом в условиях широкомасштабной информатизации // Власть. – 2013. – № 3. – С. 87–90.

15. Полубояров В. В. Рейтинги сайтов вузов как инструмент внешней оценки положения образовательной организации при формировании стратегии управления // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. Экономика.

Информатика. – 2014. – Т. 31, № 15-1 (186). – С. 58–65.

16. Полубояров В. В. Система учета и публикации сведений об образовательных программах как инструмент информирования о реализуемой стратегии управления образовательной организацией // Инновационный вестник регион. – 2014. – № 2. – С. 1–5.

17. Полубояров В. В. Разработка информационной системы планирования и отчетности кафедры вуза на основе онтологии как инструмента стратегического управления образовательной организацией // Terra Economicus. – 2013. – Т. 11, № 4–3. – С. 263–267.

Получено 19.02.15

**V. V. Poluboyarov**, Candidate of Engineering Sciences, Associate Professor, Volgograd State University (e-mail: [valery.poluboyarov@gmail.com](mailto:valery.poluboyarov@gmail.com))

**D. A. Vuylov**, Candidate of Economic Sciences, Volgograd State University (e-mail: [vuylov@gmail.com](mailto:vuylov@gmail.com))

**A. A. Mikhailov**, Student, Volgograd State University (e-mail: [mikhailov.mef@gmail.com](mailto:mikhailov.mef@gmail.com))

#### **EMPLOYMENT SUPPORT INFORMATION SYSTEM AS A PART OF EDUCATIONAL ORGANIZATION STRATEGIC MANAGEMENT SYSTEM**

*The article graduate employment support system in Russia has been analyzed; its 3-level structure has been identified. Key performance indicator of employment efficiency and methods of its measurement were determined. Graduate employment support system tasks on university level have been identified. Business process model "Graduate employment support management (university level)" in IDEF0 notation has been developed. Existing university graduate employment process information support systems has been analyzed. University graduate employment information system requirements has been defined. These requirements have been realized in "Career center" system. Directions of future development have been offered.*

**Key words:** employment, employment support, information system.

---

УДК 658.3:351/354

**Б. Д. Беспарточный**, д-р социол. наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Юго-Западный государственный университет» (Курск) (e-mail: [bespartochnyj@yandex.ru](mailto:bespartochnyj@yandex.ru))

**И. Н. Медведев**, д-р мед. наук, д-р биол. наук, профессор, Заслуженный изобретатель РФ, Курский институт социального образования (филиал) Российского государственного социального университета (e-mail: [ilmedv1@yandex.ru](mailto:ilmedv1@yandex.ru))

#### **ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

*Государственная служба – это разновидность трудовой деятельности, где социальные гарантии и материальное стимулирование являются наиболее эффективными факторами оптимизации работы. В сфере управления кадрами назрела необходимость последовательного смещения акцентов с технократических подходов, которые регламентируются содержанием трудового процесса, к целостному подходу, в основе которого лежит долговременное развитие трудового потенциала государственных служащих.*