

**В.А. Дикарев, Ю.М. Гришаева,
В.С. Ливете, А.Н. Шинков,
Е.С. Булкин**

О концепции формирования банка данных о соискателях должностей в образовательных организациях города Москвы

В статье рассматриваются основные положения концепции формирования банка данных о соискателях должностей в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования города Москвы. Анализируются тенденции столичного рынка педагогического труда, раскрываются пути решения проблем трудоустройства выпускников-педагогов с использованием потенциала современных информационных технологий.

Ключевые слова: трудоустройство; система образования города Москвы; концепция; банк данных о соискателях.

Вопросы трудоустройства выпускников педагогического университета в современных условиях модернизации образовательной сферы как на федеральном, так и на региональном столичном уровне имеют первостепенное значение [1; 4]. Анализ трудоустройства выпускников, обучавшихся в ГБОУ ВО МГПУ в 2010–2014 годах по педагогическим специальностям, показал, что большая часть из них связала свою профессиональную карьеру в сфере образования в соответствии с полученной квалификацией. Однако результаты трудоустройства выпускников в 2011 и 2012 годах показывают, что в эти годы наметилось снижение процента закрепления молодых специалистов в образовательных учреждениях города Москвы [5]. В 2011 году данный показатель снизился на 6,3 %; в 2012 году снизился на 13,1 % по сравнению с 2010 годом. Следует отметить, что в 2013–2014 годах наметилась общая динамика в сторону увеличения относительной численности трудоустроенных выпускников по полученной специальности, но в целом указанный показатель не превысил 58 %.

Как работодатель, так и выпускник должны оперативно реагировать на особенности рыночной конъюнктуры в социально-образовательном пространстве. Рассмотрим наиболее, на наш взгляд, значимые конъюнктурные тенденции для постановки и решения проблем, связанных с трудоустройством выпускников педагогического вуза.

В качестве упомянутых выше тенденций следует указать:

- недостаточность объективных информационных и статистических данных о кадровой потребности образовательных организаций в квалифицированных педагогических кадрах;
- быстрое изменение рынка труда в условиях объективной модернизации российской экономики;
- изменение структуры образовательной системы Москвы (реорганизация образовательных учреждений путем создания образовательных комплексов);
- изменение общей конкурентной ситуации между выпускниками.

Следует отметить, что ситуация в сфере столичного образования характеризуется тем, что к привычной конкуренции между выпускниками разных педагогических вузов сегодня добавилась конкуренция между выпускниками одного педагогического вуза, а именно между выпускниками-специалистами и выпускниками-бакалаврами. Нельзя забывать и о конкуренции молодых педагогов с выпускниками непедагогических вузов (так как на рабочие места педагогов претендуют также специалисты-выпускники классических университетов), а также о конкуренции с выпускниками-педагогами из регионов.

К проблемам трудоустройства выпускников высшей школы также относится отсутствие устойчивой связи службы занятости с работодателем, а значит, и управляющего воздействия на устранение дисбаланса спроса и предложения на рынке педагогического труда. Объемы, структура и качество профессиональной подготовки студентов также не в полной мере, на наш взгляд, ориентированы на реальные потребности экономики.

Принимая во внимание сказанное выше, отметим, что в настоящих условиях становится очень важна информационная составляющая взаимодействия учреждений высшего образования и работодателей в формате единого информационного поля [2–3], позволяющего напрямую, без посредников, оперативно решать проблему трудоустройства.

Таким электронным информационным ресурсом, на наш взгляд, может выступить банк данных о соискателях должностей в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования города Москвы (далее — ОО ДОГМ). В целях реализации научно-методической составляющей идеи создания банка данных о соискателях нами разработана соответствующая Концепция формирования банка данных о соискателях должностей в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования города Москвы (далее — Концепция).

Концепция формирования банка данных о соискателях должностей в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования

города Москвы, разработана в соответствии с положениями Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Государственной программой города Москвы на среднесрочный период (2012–2016 гг.) «Развитие образования города Москвы («Столичное образование»», проектом постановления Правительства Российской Федерации «О проведении в 2014–2016 годах эксперимента по мониторингу трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования», подготовленного в целях реализации поручений Президента Российской Федерации от 8 апреля 2011 года № Пр-911 и от 11 февраля 2013 года № Пр-240.

Концепция направлена на создание эффективного механизма содействия формированию конкурсных условий трудоустройства студентов и выпускников педагогических вузов и колледжей, молодых специалистов (со стажем работы до трех лет), а также педагогических работников со стажем работы более трех лет в ОО ДОгМ.

В Концепции определяются цели, задачи, основополагающие принципы, структура функционирования, архитектура и результаты реализации банка данных о соискателях должностей в ОО ДОгМ.

Концепция направлена на достижение следующих *целей*:

1. Увеличение доли трудоустроенных выпускников педагогического направления подготовки по основным образовательным программам высшего и среднего профессионального образования в соответствии с полученной в учебном заведении специальностью.

2. Снижение напряженности на рынке педагогического труда московского региона.

3. Повышение качества возрастной и квалификационной структуры кадрового состава общеобразовательных организаций.

В качестве ожидаемых *результатов* реализации Концепции нами определено следующее:

1. Обеспечение единого информационного пространства для функционирования банка данных о соискателях должностей в ОО ДОгМ.

2. Создание эффективного механизма содействия трудоустройству студентов и выпускников педагогических вузов и колледжей, молодых специалистов (со стажем работы до трех лет), педагогических работников со стажем работы более трех лет.

3. Обеспечение возможности изучения кадровых тенденций рынка педагогического труда.

4. Осуществление информационной поддержки карьерного продвижения студентов и выпускников педагогических вузов и колледжей, а также молодых специалистов с опытом работы до трех лет.

5. Создание условий для адаптации выпускников педагогических вузов и колледжей к современным условиям рынка труда и новым профессиональным требованиям.

6. Оптимизация процедуры поиска и подбора педагогических кадров для ОО ДОГМ в соответствии с необходимыми для них требованиями.

Структура функционирования банка данных. В функционировании банка данных о соискателях должностей в ОО ДОГМ особое значение согласно Концепции должны приобрести скоординированные действия следующих его субъектов:

- Департамента образования города Москвы;
- Государственного автономного образовательного учреждения высшего образования города Москвы «Московский городской педагогический университет»;
- межрайонных советов директоров образовательных организаций, находящихся на территории города Москвы;
- образовательных организаций города Москвы.

На каждый из субъектов информационной системы банка резюме для ОО ДОГМ возлагаются определенные функции. К общим функциям субъектов информационной системы банка резюме для ОО ДОГМ относится осуществление информационного обеспечения банка резюме, а также содействие оптимизации процесса трудоустройства выпускников.

Функции субъектов банка резюме для ОО ДОГМ.

1. Департамент образования города Москвы:

- утверждает нормативно-правовые документы, регламентирующие функционирование информационной системы банка резюме для ОО ДОГМ (приказы о тестовой и финальной эксплуатации банка резюме, инструктивные материалы по его использованию и др.);
- осуществляет продвижение банка резюме для ОО ДОГМ среди различных категорий пользователей системы, а именно через сайт Департамента образования города Москвы; председателей межрайонных советов директоров образовательных организаций, находящихся на территории города Москвы, а также через руководителей образовательных организаций города Москвы;
- осуществляет оперативное управление и контроль за функционированием банка резюме для ОО ДОГМ и качеством работы ответственных лиц с целью составления рейтингов эффективности и соответствия целям информационной системы для последующего применения стимулирующих мер.

2. ГАОУ ВО МГПУ:

- осуществляет техническую и консультационную поддержку пользователей информационной системой банка резюме для ОО ДОГМ;
- доводит до сведения сотрудников, профессорско-преподавательского состава, студентов и выпускников информацию о введении в эксплуатацию банка резюме для ОО ДОГМ, инструктивных материалов по его использованию;
- проводит учет различных статистических позиций (количество обратившихся соискателей из числа выпускников университета, их распределение

по направлениям и профилям подготовки, по годам выпуска и др.) или иных аналитических данных;

- осуществляет привлечение соискателей с целью расширения базы данных банка резюме для ОО ДОгМ.

3. Межрайонные советы директоров ОО ДОгМ:

- доводят до сведения руководителей образовательных и подведомственных организаций информацию о введении в тестовую и финальную эксплуатацию банка резюме для ОО ДОгМ, инструктивных материалах по его использованию; нормативно-правовых документах, регламентирующих функционирование информационной системы банка резюме для ОО ДОгМ;
- осуществляют меры по популяризации банка резюме для ОО ДОгМ как ресурса для возможной профессиональной реализации и карьерного роста среди профессионального педагогического сообщества города Москвы;
- проводят учет различных статистических позиций, направленных на прогнозирование потребности образовательных и подведомственных организаций районов в кадрах или иных данных.

4. Работодатель:

- получает доступ к банку данных о соискателях должностей в ОО ДОгМ с помощью индивидуального логина и пароля от Единой комплексной информационной системы (далее — ЕКИС);
- использует данные банка резюме ОО ДОгМ с целью подбора потенциальных кандидатов на вакантные должности своей образовательной организации. Данные полномочия руководитель образовательной организации может делегировать сотруднику кадровой службы своего учреждения (в этом случае для доступа к банку резюме ОО ДОгМ используется пароль и логин сотрудника кадровой службы);
- приглашает на собеседование по вопросам трудоустройства кандидатов.

5. Соискатель:

- осуществляет регистрацию и получает доступ к банку данных о соискателях должностей в ОО ДОгМ;
- заполняет форму резюме и размещает ее на сайте.

Доступ к информационной системе могут иметь следующие группы из числа соискателей:

- студенты и выпускники педагогических вузов и колледжей;
- выпускники непедагогических вузов, желающие работать в ОО ДОгМ по педагогическим специальностям;
- молодые специалисты (со стажем работы до 3 лет);
- педагогические работники со стажем работы более трех лет.

Архитектура информационной системы банка резюме ОО ДОгМ согласно Концепции строится на единой централизованной программно-аппаратной

платформе, которая обеспечивает подключение и использование электронных ресурсов и сервисов образовательных организаций, служит интегрированной средой для всех субъектов процесса трудоустройства. Важно отметить, что общим архитектурным принципом банка резюме является стандартизация информационной системы данных для создания удобного сервиса, обеспечения безопасности использования, быстрого поиска и удобной навигации.

При проектировании и разработке банка резюме ОО ДОгМ нами использованы такие принципы создания технической архитектуры как *использование централизованных или облачных технологий* (предоставленных пользователям как сервис) хранения и обработки информации; использование интегрированной телекоммуникационной среды передачи данных; *обеспечение готовности технической инфраструктуры* (включая системы инженерного обеспечения) к развитию информационной системы банка резюме ОО ДОгМ в части расширения ее функциональности, увеличения числа пользователей и обслуживаемых учреждений, повышения качества предоставляемых сервисов; *унификация интерфейсов* для обеспечения всех видов взаимодействия с системой и ее компонентами, реализованными на основе единых унифицированных правил; *обеспечение доступа* всех категорий пользователей к информационной системе банка резюме ОО ДОгМ без использования дополнительного программного обеспечения на персональных компьютерах; использование централизованных технологий хранения и обработки информации; *обеспечение открытости* информационной системы и интеграции имеющихся и вновь создаваемых информационных ресурсов различной архитектуры с возможностью дальнейшего их наращивания и развития; *исключение дублирования* процедур сбора и обработки информации при соблюдении правил однократного ввода информации и обеспечение ее обработки в режиме реального времени средствами информационной системы банка резюме ОО ДОгМ; *обеспечение удобства* работы пользователей путем постоянного улучшения эргономических характеристик информационной системы банка резюме ОО ДОгМ; *обеспечение бесперебойности* и надежности функционирования банка резюме ОО ДОгМ с организацией многоуровневой защиты информации и информационных каналов.

Таким образом, создание единого информационного пространства в области трудоустройства педагогических кадров согласно Концепции предусматривает возможность организации на новом, более высоком уровне взаимодействия педагогических вузов, педагогических колледжей, соискателей и работодателей, что, в свою очередь, будет способствовать оптимизации информационной поддержки всей системы образования города Москвы. Внедрение современных технологий, содействующих эффективному трудоустройству и карьерному продвижению студентов и выпускников педагогических вузов и колледжей, молодых специалистов (со стажем работы до трех лет), педагогических работников со стажем работы более трех лет, обеспечит эффективный мониторинг рынка педагогического

труда города Москвы. Важным прикладным результатом внедрения Концепции выступает и определение социально-экономических потребностей в педагогах различных направлений подготовки. Анализ конъюнктуры рынка позволит оценивать текущую кадровую потребность, а также прогнозировать такую потребность в будущем, имея возможность управлять качеством профессиональной подготовки будущих выпускников.

Литература

1. *Агранат Д.Л., Дикарев В.А., Круглова И.В., Гришаева Ю.М., Ливете В.С.* К вопросу об информационном обеспечении системы рынка педагогического труда // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Информатизация образования». 2014. № 4. С. 81–91.
2. *Агранат Д.Л., Дикарев В.А., Круглова И.В., Гришаева Ю.М., Ливете В.С.* Концептуальные основы формирования банка данных о педагогических вакансиях в образовательных организациях города Москвы // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Информатика и информатизация образования». 2014. № 4 (30). С. 47–55.
3. *Гришаева Ю.М.* О роли информации в проектировании индивидуального образовательного пространства // Инновации в профессиональном образовании: мат-лы Междунар. научно-практ. конфер. Тюмень, 2013. С. 137–140.
4. *Гришаева Ю.М., Дикарев В.А.* О проблеме проектирования единой информационной среды профессионального образования и рынка труда // Альма-Матер. 2014. № 7. С. 54–57.
5. *Гришаева Ю.М., Круглова И.В., Дикарев В.А.* Об аспектах информационного взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда (на примере педагогического вуза) // Вестник МГОУ. Серия «Педагогика». 2014. № 3. С. 8–12.

Literatura

1. *Agranat D.L., Dikarev V.A., Kruglova I.V., Grishaeva Yu.M., Livete V.S.* K voprosu ob informacionnom obespechenii sistemy ry'nka pedagogicheskogo truda // Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Seriya «Informatizaciya obrazovaniya». 2014. № 4. S. 81–91.
2. *Agranat D.L., Dikarev V.A., Kruglova I.V., Grishaeva Yu.M., Livete V.S.* Konceptual'ny'e osnovy formirovaniya banka dannyx o pedagogicheskix vakansiyax v obrazovatel'ny'x organizacijax goroda Moskvy // Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya «Informatika i informatizaciya obrazovaniya». 2014. № 4 (30). S. 47–55.
3. *Grishaeva Yu.M.* O roli informacii v proektirovanii individual'nogo obrazovatel'nogo prostranstva // Innovacii v professional'nom obrazovanii: mat-ly' Mezhdunar. nauchno-prakt. konfer. Tyumen', 2013. S. 137–140.
4. *Grishaeva Yu.M., Dikarev V.A.* O probleme proektirovaniya edinoj informacionnoj sredy professional'nogo obrazovaniya i ry'nka truda // Al'ma-Mater. 2014. № 7. S. 54–57.
5. *Grishaeva Yu.M., Kruglova I.V., Dikarev V.A.* Ob aspektax informacionnogo vzaimodejstviya sistemy professional'nogo obrazovaniya i ry'nka truda (na primere pedagogicheskogo vuza) // Vestnik MGOU. Seriya «Pedagogika». 2014. № 3. S. 8–12.

*V.A. Dikarev, Y.M. Grishaeva,
V.S. Livete, A.N. Shinkov, E.S. Bulkin*

**On the Concept of the Formation of a Data Bank of Post Seekers
in Educational Institutions of the City of Moscow**

In the article the authors consider basic theses of concept of the formation of a data bank of post seekers in educational institutions subordinated to the Department of Education of the city of Moscow. The trends in the capital market of pedagogical work are analyzed. The ways of solving the problems of employment graduates-teachers using the potential of modern information technologies is revealed.

Keywords: employment; the education system of the city of Moscow; concept; a data bank on applicants.