

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кузнецова О. Теоретические основы государственного регулирования экономического развития регионов // Вопросы экономики. – 2002. – № 4.
2. Панова М., Матвеев А. Социальные инвестиции российского бизнеса // Экономика и жизнь. – 2005. – № 1.
3. Ачѣх Р. Механизм привлечения инвестиций // Экономические и институциональные исследования. Альманах научных трудов. Вып. 2. – Ростов-на-Дону, 2002 г.
4. Марков П.К. Анализ инвестиционной и строительной деятельности в субъектах РФ Северного экономического района // Федеральные отношения и региональная социально-экономическая политика. – 2002. – № 7.
5. Бернштам Е.С. Инвестиционная среда российских регионов: объемные и структурные изменения // Федеративные отношения и региональная социально-экономическая политика. – 2002. – № 8.
6. Инвестиции: Системный анализ и управление / Под ред. проф. К.В.Балдина. 2007.

Бердник Наталья Анатольевна

Технологический институт федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет» в г. Таганроге
E-mail: n.a.berdник@mail.ru
347928, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44, тел.: 37-17-42, моб.: 8-904-44-715-44
Ассистент.

Berdnik Nataliya Anatolievna

Taganrog Institute of Technology - Federal State-Owned Educational Establishment of Higher Vocational Education «Southern Federal University»
E-mail: n.a.berdник@mail.ru
44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia, phone 37-17-42, cell 8-904-44-715-44
Assistant.

УДК 338.242

Е.К. Задорожня, М.А. Масыч, М.В. Паничкина

**ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Рассматриваются процессы подготовки специалистов в системе высшего профессионального образования, обуславливающие необходимость согласования интересов предприятий-работодателей и вузов.

Конкурентоспособность, рынок труда, рынок образовательных услуг.

S.K. Zadorognya, M.A. Masich, M.V. Panichkina

COMPETITIVE EXPERTS PREPARATION PROBLEMS

Processes of preparation of experts in system of the higher vocational training, coordination of interests of the enterprises-employers causing necessity and high schools are considered.

Competitiveness, labour market, market of educational services.

В условиях мирового финансового кризиса и значительного спада промышленного производства актуальны проблемы занятости выпускников системы профессионального образования. В этой связи вопросы соответствия подготовки мо-

лодых специалистов требованиям рынка труда, их конкурентоспособности должны стать предметом постоянного внимания руководителей учреждений образования.

Обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы является важнейшей задачей государственной политики занятости и один из основных механизмов решения этой проблемы – взаимодействие системы профессионального образования с рынком труда. Важной особенностью активной политики занятости является акцент на профессиональную ориентацию и профобучение как средство развития человеческих ресурсов на протяжении всего периода трудовой деятельности [1].

В настоящее время существует избыточное число безработных – претендентов на рабочие места, но несмотря на это спрос работодателей остается неудовлетворенным, что свидетельствует о проблеме несоответствия спроса и предложения по качественным параметрам. В результате рынок труда со стороны квалификационной составляющей рабочей силы значительно отстает от спроса.

Возникшие противоречия между рынком труда и рынком образовательных услуг в некоторой степени носят объективный характер, так как для открытия новых специальностей требуется определенное время, в то же время учебные заведения вынуждены учитывать порой конъюнктурные образовательные потребности своих абитуриентов. В результате образовательные учреждения слабо реагируют на изменяющиеся потребности рынка труда, обостряется несоответствие между вновь подготовленной рабочей силой и требованиями работодателей.

В настоящее время поиск высококачественных, квалифицированных специалистов обращает бизнес-сообщество к выработке механизма долгосрочного, взаимовыгодного взаимодействия с учреждениями системы профессионального образования различных уровней. В свою очередь, система профессионального образования, анализируя информационные потоки, возникающие в непосредственной связи и под воздействием динамичных изменений потребностей региональной экономики в специалистах, стремится соответствовать социально-экономическому контексту общества через совершенствование имеющихся и выработку новых форм и методов сотрудничества с бизнес-сообществом. Кроме того, в деятельности вузов предполагается внедрение новых управленческих механизмов, таких как создание попечительских и управляющих советов, привлечение общественных организаций к управлению образованием и выработке востребованных обществом компетенций молодых специалистов, что сделает образовательную систему более прозрачной и восприимчивой к запросам общества. Основной задачей системы образования является подготовка квалифицированных кадров для нужд экономики и повышение квалификации уже имеющихся трудовых ресурсов.

Региональный рынок образовательных услуг, действуя в рамках российского, вырабатывает свой путь развития. Прежде всего, это должно проявляться в изменении структуры и содержания подготовки специалистов с учетом региональных потребностей. Указанные возможности очень значимы для обеспечения конкурентоспособности учебного заведения на рынке образовательных услуг. Рынок образовательных услуг и рынок труда должны иметь общий вектор развития, опосредованный социально-экономическими условиями локализованной территории. Обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы является важнейшей задачей государственной политики занятости, и один из основных механизмов решения этой проблемы – взаимодействие системы профессионального образования с рынком труда [1].

В современных условиях развития основным конкурентным преимуществом вузов на рынке образовательных услуг является качественная подготовка спе-

циалистов, что обусловлено, прежде всего, возросшим интересом к проблеме конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. Если обратиться к статистике, то в настоящее время число выпускников вузов среди безработных ниже по сравнению с числом выпускников ссузов [2]. Статистические данные подтверждают мобильность выпускников вуза на рынке труда, так как вуз обеспечивает более обширной базой знаний, относительно выпускников ссузов, получающих знания из конкретной профессиональной области, круг применения которых значительно уже. Что касается конкурентоспособности выпускников в той профессиональной нише рынка труда, для которой их готовил вуз, то встает проблема их конкурентных преимуществ, обуславливающих стартовые возможности реализации в полной мере их потенциала.

Развивая теорию конкурентоспособности [3,4,5], можно сказать, что конкурентоспособность выпускников вузов предстает как комплексная характеристика за определенный период времени в условиях конкретного рынка по ряду определяющих показателей, а также готовность и возможность после окончания вуза занять место в той профессиональной нише на рынке, для которой готовил их вуз.

Конкурентные преимущества выпускников с точки зрения системного подхода имеют как внутреннюю, так и внешнюю структуру. Внутреннюю структуру образуют субъективные факторы, а внешнюю – объективные факторы: социальное происхождение, законодательство в области социальной защиты, регулирования трудовых отношений, ситуация на рынке труда, политика в области образования, стереотипы общественного сознания. В сложившейся ситуации конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений зависит от соответствия качества их образования требованиям современного производства. Уровень квалификации и профессионализма выпускников во многом определяется качеством подготовки последних, которое включает в себя следующие составляющие [6]: качество образовательной (учебной) программы; качество образовательных технологий; качество кадрового и научного потенциала вуза, задействованного в учебном процессе; качество средств образовательного процесса (материально-техническая база и лабораторная база, учебно-методическое обеспечение).

Требования современного этапа развития таковы: высшая школа и вузы в частности, как производители и поставщики знаний, должны стать все более ориентированными на конечный результат – высокое качество своей «продукции», т.е. на подготовку высококвалифицированных компетентных специалистов, способных заниматься как производственной, так и научной деятельностью, конкурентоспособных и востребованных на рынке труда [7,8,9]. В целях обеспечения решения этой задачи необходимо перевести весь процесс организации и управления образовательной деятельностью в режим устойчивого развития, базирующийся на высоком качестве содержания обучения, учебных планов и образовательных программ, развитии инновационных процессов, адекватном ресурсном обеспечении, интеграции научной и образовательной деятельности, новой социокультурной, ориентированной на человека образовательной среды, проведения социально-экономических и маркетинговых исследований в целях определения реального и потенциального уровня востребованности тех или иных специальностей, оценки удовлетворенности персонифицированных потребителей и рынка труда качеством образовательных услуг.

Важно определить параметры профессиональных качеств [10]. Качество образования выпускников не всегда отвечает требованиям, предъявляемым к ним со стороны предприятий. Это в некоторой степени связано с тем, что профессиональное учебное заведение обязано подготовить специалистов в строгом соответствии

с указанными требованиями государственных образовательных стандартов, которые не всегда и не в полной мере соответствуют запросам работодателей. По отношению к рынку труда, исследование профессиональных качеств означает определение параметров потребности в той или иной специальности.

Исследования, проводимые кадровыми агентствами, фиксируют 30 % безработных среди молодых специалистов с высшим образованием, что показывает несоответствие профессиональных и квалификационных параметров молодых специалистов требованиям работодателей. По мере увеличения сложности производственных процессов растет и необходимый уровень трудовых способностей, от персонала требуется более интенсивное обучение. Возникают новые виды специализации, и человеку в течение трудовой жизни неоднократно приходится переключаться с одной специальности на другую. В силу этого растет потребность в высококвалифицированных работниках, обладающих разносторонними навыками и повышенными способностями к обучению и адаптации. Кроме того, новые производства разрабатываются, как правило, по западным технологиям, которые зачастую принципиально отличаются от изучаемых в вузе. Высшая школа не успевает соответствовать требованиям работодателя, особенно в плане высоких технологий, применяемых в производстве. В результате молодой специалист может приступить к практической работе лишь после дополнительного обучения на предприятии. Именно поэтому в условиях жесткой конкуренции руководители предприятий не торопятся брать на вакантные рабочие места выпускников вузов, предпочитая им специалистов с высоким уровнем квалификации и опытом работы по специальности, что автоматически снижает конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

Рынок труда формирует и изменяет критерии профессиональной подготовки в соответствии с темпами развития науки и экономики. В этом контексте возникает потребность в формировании перечня критериев оценки конкурентоспособности молодого специалиста, удовлетворяющего перспективным требованиям рынка труда, в соответствии с перечнем оценки качества подготовки специалистов высшей школы. Одновременно с корректировкой учебного процесса в соответствии с реальными и перспективными требованиями рынка труда выпускников необходимо обучать приемам грамотного построения профессиональной карьеры, самостоятельного поиска рабочего места.

По мнению В.В. Лукина, директора Балашихинского ЦЗН, самая большая системная ошибка современного профессионального образования заключается в разрыве прямой и обратной связи между рынком квалификационно-профессиональных услуг и запросами работодателя. Человеку предлагается масса профессий, однако отсутствуют ориентиры, позволяющие оценить его будущую востребованность по полученной специальности.

Важной задачей становится мониторинг рынка труда, в результате которого можно выявить потребности территорий в рабочей силе, тенденции ее спроса и предложения, обоснования рациональной структуры и объемов подготовки кадров в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования.

С целью оценки соответствия предложения выпускаемых специалистов ТТИ ЮФУ потребностям рынка труда г. Таганрога проведено мониторинговое исследование, в ходе которого было изучено мнение респондентов: работодателей – руководителей предприятий различных отраслей города. И хотя указанное исследование было проведено летом 2008 г., когда еще городской рынок труда не испытывал влияния кризиса, основные выводы могут быть учтены для совершенствования политики занятости выпускников. Опрос работодателей – потенциальных «потребителей» выпускников ТТИ ЮФУ, проводился по таким обобщенным

группам студентов, как «инженерные специальности», «маркетинг и экономика», «информационные технологии и телекоммуникации».

Как показали опросы работодателей г. Таганрога, существуют значимые отраслевые различия относительно избытка/недостатка молодых специалистов, выпускаемых вузом для различных отраслей.

В традиционных отраслях, к которым из числа опрошенных относятся: предприятия обрабатывающего производства, например ОАО «Тагмет», ОАО «Красный котельщик», ГУП «Прибой» и др.; транспортные предприятия: автоколонна 1423, МУУП «ТТУ», ОАО «ТМТП», ФГУП «Азовморпуть», ФГУП «Росморпуть» и др.; предприятия связи: ООО НПП «Спецстойсвязь», ОАО «Инфотекс-Таганрог-Телеком», ООО «Комтел-Таганрог» и др.; предприятия торговли и общественного питания: ООО «Циркон», ООО ТД «Донской колос», АООТ «ТАОПИТ», ОАО «Ресторан «Волна» и др.; строительство: ГУУП «Спецпроектреставрация», ОАО «Стройдеталь», ООО «Стройкомплекс БРИГ» и др.; предприятия по производству и распределению электроэнергии, газа, воды: ООО «Теплосервис», ЮЗЭС ОАО «Ростовэнерго», ОАО «Таганрогмежрайгаз», МУП «Таганрогэнерго», МУУП «Управление Водоканал» и др., наблюдается недостаток молодых специалистов. Говоря о качестве подготовке выпускников инженерных специальностей, следует отметить, что большинством работодателей (63 %) компетенции специалистов «инженерных» специальностей признаются соответствующими требованиям выполняемой работы.

В «современных отраслях», к которым из числа опрошенных можно отнести: научно-исследовательские предприятия, наиболее крупными из которых являются ФГУП ТНИИ связи, НТЦ «Техноцентр» и другие; предприятия, специализирующиеся на информационных технологиях и средствах коммуникации, наблюдается наименьший разрыв между потребностями предприятий и выпуском молодых специалистов-выпускников ТТИ ЮФУ. Более половины работодателей этих отраслей заявили, что молодых специалистов, выпускаемых ТТИ ЮФУ, по указанным специальностям примерно столько, сколько нужно предприятиям города. В то же время в этих отраслях наблюдается некоторый недостаток молодых специалистов со стороны крупных предприятий, таких, например, как ОАО «ТАНТК им. Бериева». Компания рассчитывает за несколько лет взять на работу молодых специалистов по специальностям «Самолетостроение», «Приборы и методы контроля качества и диагностики», «Информационно-измерительная техника», «Электронные приборы и устройства», «Проектирование и технология радиоэлектронных средств», «Проектирование и технология электронно-вычислительных средств», «Приборостроение», «Средства связи с подвижными объектами», «Автоматизированные системы обработки информации и управления». Для этого предприятием предполагается использовать целевую подготовку студентов по указанным специальностям.

Говоря о соответствии выпускаемых специалистов данных специальностей потребностям опрашиваемых предприятий, следует подчеркнуть, что выпускники «инженерных специальностей» «современными» отраслями оцениваются несколько выше, чем «традиционными». Так, уровень «значительно выше требований выполняемой работы» отметили 15 % респондентов «современных» отраслей по сравнению с 13 % заявляемым предприятиями, относящимися к «традиционным» отраслям. На рис. 1 и 2 представлены данные по опросу респондентов о соответствии квалификации молодых специалистов «инженерных специальностей».

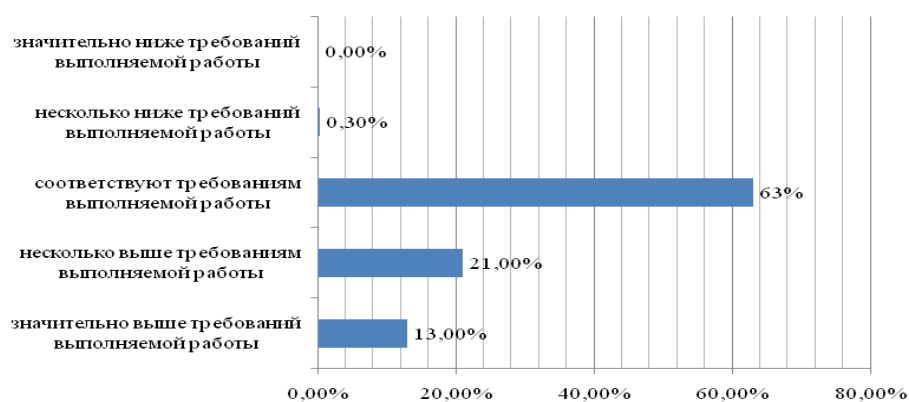


Рис. 1. Соответствие квалификации молодых специалистов «инженерных» специальностей – выпускников ТТИ ЮФУ требованиям работодателя («традиционные» отрасли)

Неоднозначная ситуация сложилась в отрасли «менеджмент и экономика». Это, прежде всего, объясняется ее неоднородностью. Ведь менеджмент – это и директора крупных предприятий, и руководители отделов организаций. В отличие от всех других исследуемых отраслей чуть менее половины опрошенных работодатели этой отрасли сказали об избытке молодых специалистов. Более того, каждый восьмой респондент заявил, что в их отрасли молодых специалистов начального и среднего уровней подготовки не просто много, а явный избыток. Эта категория работодателей вполне понимает, сколько приблизительно молодых специалистов готовят по экономическим и управленческим специальностям профессиональные учебные заведения Таганрога. Однако грамотных, квалифицированных специалистов этой отрасли, имеющих высшее образование, городу не хватает.

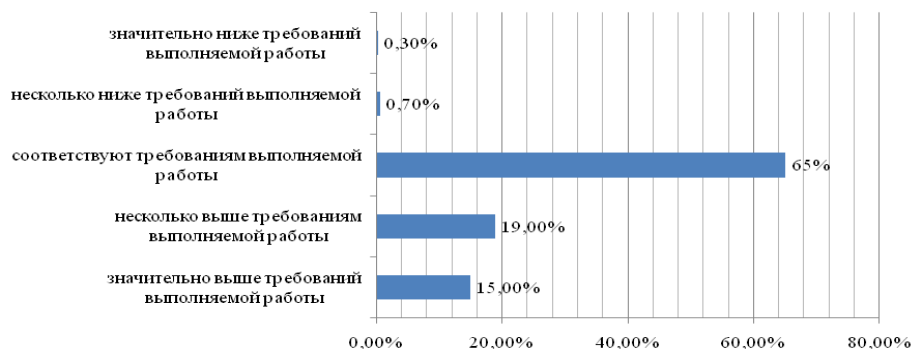


Рис. 2. Соответствие квалификации молодых специалистов инженерных специальностей – выпускников ТТИ ЮФУ требованиям работодателя («современные» отрасли)

С другой стороны, существует и такая категория работодателей этой отрасли, которые говорят о недостатке молодых специалистов. Частью респондентов (21 %) выпускники профессиональных образовательных заведений начального и среднего уровней не рассматриваются в качестве молодых специалистов. В этом плане разрыв между образованием и рынком труда очень значительный.

Позиция работодателей, которые ощущают нехватку молодых специалистов в отрасли «менеджмент и экономика», достаточно аргументирована. Они говорят о несоответствии квалификации молодых специалистов требованиям выполняемой ими работы. По их мнению, уровень квалификации тех выпускников профессиональных заведений начального и среднего уровня, которые приходят на предприятия, намного ниже требований выполняемой ими работы. Такую точку зрения высказывают 28,1 % работодателей отрасли «менеджмент и экономика». Следовательно, основная нагрузка на обеспечение предприятий города специалистами указанной отрасли, лежит на вузах, в том числе ТТИ ЮФУ.

В целом, менеджеры по персоналу крупных предприятий-«потребителей» выпускников специальностей «Экономика и управление», «Маркетинг» ТТИ ЮФУ, «современных» отраслей считают, что качество подготовки молодых специалистов этих специальностей ТТИ ЮФУ отвечает их требованиям (рис. 3).

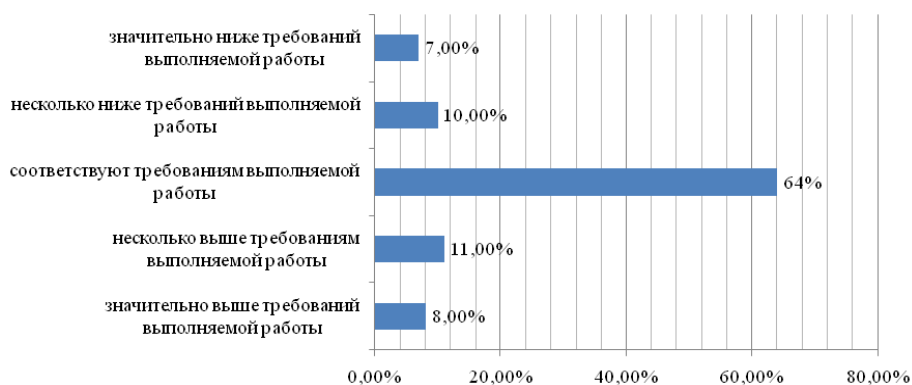


Рис. 3. Соответствие квалификации молодых специалистов– выпускников ТТИ ЮФУ специальностей «маркетинг, экономика» требованиям работодателя («традиционные» отрасли)

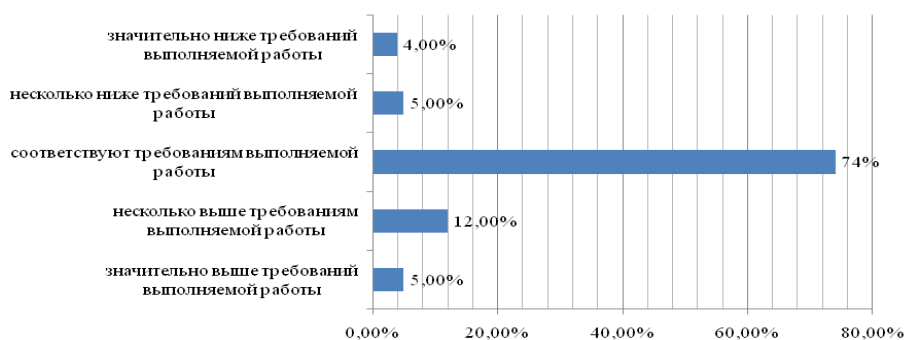


Рис. 4. Соответствие квалификации молодых специалистов– выпускников ТТИ ЮФУ специальностей «маркетинг, экономика» требованиям работодателя («современные» отрасли)

Признавая в целом соответствие подготовки указанных специалистов требованиям выполняемой работы, 11 % респондентов «традиционных» и 12 % «современных» отраслей отмечают подготовку студентов – выпускников вузов по указанным специальностям как подготовку «выше требований выполняемой работы».

Компетенции выпускников обобщенной группы специальностей «информационные технологии и телекоммуникации» оценены руководителями предприятий «современных» отраслей как высокие.

Подготовка специалистов группы «информационные технологии и телекоммуникации» (рис. 5) 62 % респондентов – руководителей предприятий «традиционных» отраслей отмечена в качестве соответствующей требованиям выполняемой работы, а 8 % респондентов отметили ее значительное повышение.

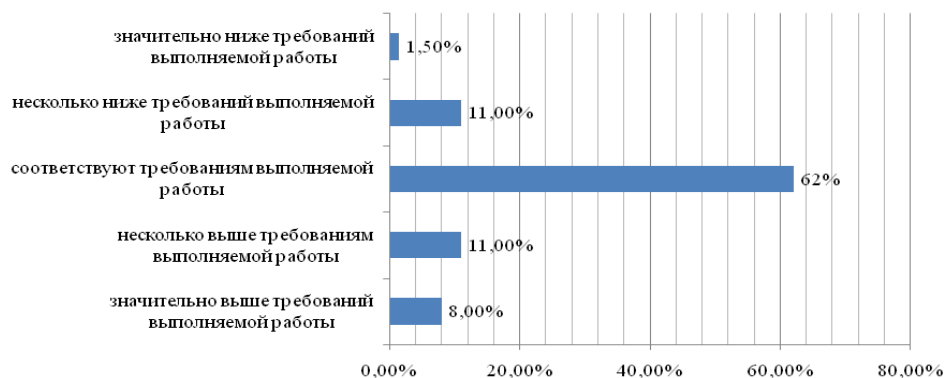


Рис. 5. Соответствие квалификации молодых специалистов– выпускников ТТИ ЮФУ специальностей «информационные технологии и телекоммуникации» требованиям работодателя («традиционные» отрасли)

Оценка соответствия квалификации молодых специалистов респондентами-представителями «современных» отраслей по названным специальностям представлена на рис. 6.

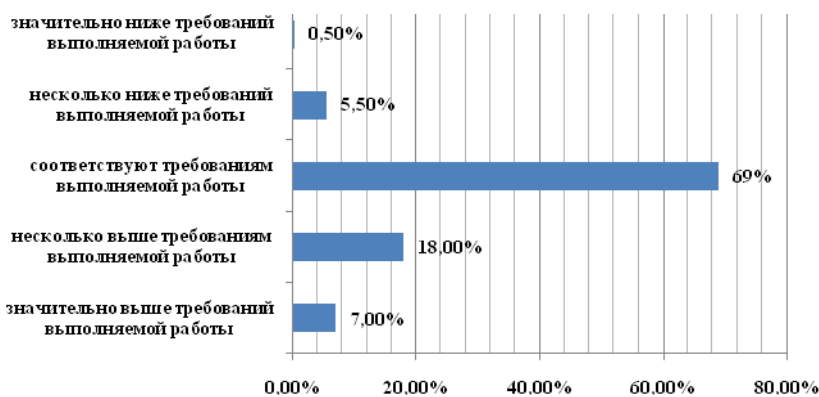


Рис. 6. Соответствие квалификации молодых специалистов – выпускников ТТИ ЮФУ специальностей «информационные технологии и телекоммуникации» требованиям работодателя («современные» отрасли)

Опрос респондентов по вопросу выявления факторов, влияющих на трудоустройство молодых специалистов вообще и выпускников ТТИ ЮФУ в частности, выявил следующие результаты:

- 75 % работодателей г. Таганрога считают, что выпускникам ТТИ ЮФУ для успешного трудоустройства не хватает опыта реальной работы;
- 15 % говорят о недостатках личностных и деловых качеств молодых спе-

циалистов;

- 51 % – об их практической неподготовленности.
- 14 % работодателей говорят об отставании от требований рынка труда.

Одной из проблем 58 % респондентов называют преобладание теоретической подготовки в ущерб практической, а 8 % работодателей упоминают слабое владение коммуникативными навыками.

Общим недостатком для выпускников ТТИ ЮФУ по обобщенным группам специальностей является неумение применять полученные знания на практике. В современных условиях как никогда актуальны следующие требования работодателей к молодым специалистам, выявленные в ходе мониторинга: правильно понимать и оценивать реальную экономическую ситуацию, предвидеть возможные изменения, принимать на любом этапе правильные решения, быстро адаптироваться к развитию технологий, ощущать личную ответственность за полученный результат.

Если говорить образно, то выпускники вузов воспринимаются работодателями как материал, из которого нужно «лепить». В связи с тем, что достаточно большая часть работодателей не располагает для этого финансовыми или временными ресурсами, на рынке труда ими может быть использована другая стратегия: работодатели могут предлагать лучшие условия сотрудникам других компаний для того, чтобы переманить их в свою организацию. Данная стратегия оказывается выгоднее с точки зрения вкладываемых ресурсов, но не позволяет предприятию получить специалиста с умениями и навыками, соответствующими потребностям конкретного предприятия. Знакомство с предприятием, начиная с младших курсов института, во время прохождения студентами различного рода производственных практик, способствуют учету знаний специфики предприятия в последующей трудовой деятельности на предприятии.

Таким образом, на основании проведенного исследования, можно сделать следующие выводы. Проблема соответствия числа и качества выпускаемых молодых специалистов ТТИ ЮФУ реальным потребностям рынка труда г. Таганрога, Ростовской области, ЮФО существует. Причем она ставится по-разному для различных отраслей.

В традиционных отраслях, таких как предприятия обрабатывающего производства, машиностроение, транспортные предприятия, предприятия связи, торговли и общественного питания и др., наблюдается недостаток молодых специалистов. Предприятия этих отраслей недобирают необходимого числа молодых специалистов, выпуск которых обеспечивается ТТИ ЮФУ.

В отрасли «информационные технологии и телекоммуникации», ввиду ее неоднородности респонденты – руководители предприятий и кадровых служб по-разному отзываются об этой проблеме. В целом, молодых специалистов ТТИ ЮФУ выпускается приблизительно столько, сколько нужно предприятиям города. Однако крупные предприятия ощущают нехватку молодых специалистов, когда речь идет не о подборе одного или нескольких сотрудников, а о наборе группы новых работников из числа выпускников вуза.

В отрасли «менеджмент и экономика» также преобладают две точки зрения. Более половины работодателей считают, что выпускников данных специальностей явный избыток. В то же время около четверти из них говорят о недостатке готовых молодых специалистов с высшим образованием, способных выполнять реальные производственные задачи конкретного предприятия, при всем многообразии профессиональных учебных заведений города и образовательных программ, готовящих работников для этой отрасли.

В качестве рекомендаций можно предложить следующие меры:

- целесообразно при тесном взаимодействии руководства вуза и работодателей традиционных отраслей проводить постоянный мониторинг карьер выпускников специальностей, которых на рынке труда ощущается явный недостаток;
- в отрасли «информационные технологии и телекоммуникации», где нехватка молодых специалистов наблюдается преимущественно на крупных предприятиях, следует организовывать целевую подготовку выпускников. Это позволит не только отбирать необходимых молодых специалистов, но и сокращать издержки компаний, связанные с адаптацией и доподготовкой выпускников ТТИ ЮФУ.

Аналогичную меру – целевую подготовку студентов – можно предложить и крупным предприятиям, которым требуется большое число менеджеров и экономистов, выпускников ТТИ ЮФУ. В то же время применительно к данной отрасли необходимо составить общую характеристику тех профессиональных учебных заведений, которые выпускают менеджеров и экономистов. Для этого следует провести экспертные опросы работодателей и самих представителей профессиональных учебных заведений, которые позволили бы предварительно структурировать сферу экономического образования в Ростовской области и в ЮФО в целом.

Важным элементом современного подхода к управлению спросом и предложением является смена объекта планирования: и государство, и университеты переориентируются с преподавания *программ* на выработку *навыков*. Не приходится надеяться, что каждый выпускник будет высококлассным инженером или юристом, потенциально – экспертом и ученым-исследователем в своей области: от него требуются совсем другие навыки. Выпускники ведущих университетов в большинстве своем и так идут работать по специальности, но те, кто закончили «массовый» вуз, быть специалистами просто не могут. В их случае речь идет лишь о получении некоей общей технической (юридической, медицинской и т.д.) подготовки, позволяющей выполнять простые с точки зрения инженерной науки, но востребованные функции по продаже или обслуживанию техники, или работать в технологически простым производстве; иного не ожидают ни они сами, ни их потенциальные работодатели [11]. Собственно, именно это и предусмотрено двухступенчатой моделью «бакалавр – магистр», которая предусматривает на начальном уровне выпуск не узкоспециализированных инженеров, экономистов и пр., а бакалавров в области технических/экономических наук, которые затем уже могут выбирать специализацию – или вовсе обходиться без нее. Возможно, с переходом к такой модели обучения проблема несоответствия между структурой выпуска из университетов и структурой спроса на специалистов во многом потеряет свою остроту.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Кязимов К.* Рынок труда и профессиональное образование // Человеческие ресурсы. – 2003. – № 2.
2. *Шеберева Н.* Конкурентоспособность выпускников на рынке труда: анализ стартовых возможностей. URL: <http://www.verbum.syktsu.ru> (дата обращения: 10.03.2009).
3. *Богомолова И.П., Хохлов Е.В.* Анализ формирования категории конкурентоспособности как фактора рыночного превосходства экономических объектов // Маркетинг в России и за рубежом. – 2005. – № 1 (45). – С. 115.
4. *Савельева Н.А.* Формирование конкурентоспособности в отраслях промышленного производства: теория и методология: Автореф. дис... докт. экон. наук. – Ростов на-Дону, 2005. – 46 с.
5. *Майсаков Д.Л.* Управление предпринимательской деятельностью государственного вуза: Автореф. дис... канд. экон. наук. – Тюмень, 2002. – 22 с.
6. *Хлопова Т.В.* Самооценка конкурентоспособности и анализ поведения выпускников в

- сфере труда // Профессиональное образование. – 2003. – № 10. URL: <http://www.dcz.gov.ua/crri/control/uk/publish/article/> (дата обращения: 21.02.2009).
7. Майер В.В. Роль качества образования в социально-экономическом развитии // Экономика образования. 2006. – № 2 (33). – С. 71–74.
 8. Красильникова Е.В., Ванеркина Т.С. Оценка качества образования с учетом требований потребителей // Экономика образования. – 2006. – № 2 (33). – С. 49–55.
 9. Бурмистрова Е.В. Исследование рынка образовательных услуг с целью оценки удовлетворенности потребителей // Экономика образования. – 2006. – № 1(32). – С. 55–57.
 10. Добрыднев С.И. К вопросу определения продукта вуза // Маркетинг в России и за рубежом. – 2004. – № 4 (42). – С. 28.
 11. Федюкин И. Управление спросом и предложением на российском рынке образования // Отечественные записки. – 2007. – № 3 (35). – С. 45–53.

Задорожная Елена Константиновна

Технологический институт федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет» в г. Таганроге
E-mail: alena_kn82@rambler.ru
347928, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44, тел. 371-742
Доцент.

Масыч Марина Анатольевна

E-mail: hamutovskay_ma@mail.ru
Доцент.

Паничкина Марина Васильевна

E-mail: panichkina@inbox.ru
Доцент.

Zadorognya Elena Konstantinovna

Taganrog Institute of Technology - Federal State-Owned Educational Establishment of Higher Vocational Education «Southern Federal University»
E-mail: alena_kn82@rambler.ru
44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia, phone 371-742
Associate professor.

Masich Marina Anatolevna

E-mail: hamutovskay_ma@mail.ru
Associate professor.

Panichkina Marina Vasilevna

E-mail: panichkina@inbox.ru
Associate professor.

УДК 517.77

А.Ю. Казанская, В.С. Компаниец

**ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ МЕТОДОВ КЛАСТЕРНОГО АНАЛИЗА
ИЗ ПАКЕТА STATISTICA 6.0 НА ПРИМЕРЕ ВЫБОРКИ ГОРОДОВ**

Рассматриваются особенности применения различных методов кластерного анализа в решении задачи кластеризации городов по сформированной системе частных социально-экономических показателей при помощи пакета статистических программ Statsoft Statistica 6.0.

Методы кластерного анализа; статистический анализ; социально-экономические индикаторы; муниципальная статистика.