

Е. М. Авраимова, Е. В. Кулагина

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕРЕД ВЫЗОВОМ МОДЕРНИЗАЦИИ

Несбалансированность рынка труда и рынка образовательных услуг дискутируется экспертным сообществом не один год, однако решение проблемы не найдено. Предшествующие исследования свидетельствуют не только о наличии обозначенного дисбаланса, но и о неэффективности мер, предпринимаемых для того, чтобы его компенсировать. В этой ситуации исследовательской задачей становится поиск причин, закрепляющих ситуацию, непродуктивную с точки зрения задач модернизации национальной экономики. В русле данной задачи авторы рассматривают общий социально-экономический контекст взаимодействия работодателя и работников, подготовленных системой профессионального образования, а также представления работодателей о качестве их профессиональной подготовки и выдвигаемых к ним требований.

Ключевые слова: рынок труда, система профессиональной подготовки

Несбалансированность рынка труда и рынка образовательных услуг дискутируется экспертным сообществом не один год, однако решение проблемы не найдено. Высказываются идеи, со-

гласно которым следует готовить больше выпускников по специальностям, в которых ощущается наибольший дефицит, а согласно опросам работодателей различных секторов экономики, он в значительной степени характерен для реального сектора. В качестве возражений звучат мнения о том, что готовится вполне достаточное число специалистов, однако вследствие высокой межсекторальной дифференциации оплаты труда возникает активная трудовая мобильность, в результате которой значительное число специалистов не доходит до точек спроса, резко сворачивая в сторону, занимая рабочие места в сфере услуг, торговли и управления.

Поиск оптимальных форм взаимодействия работодателя и системы профессионального образования в течение последних десяти лет находится в фокусе внимания специалистов. В результате исследований, проведенных разными авторами¹, получены в целом сходные, но парадоксальные выводы:

— для массового работодателя само наличие диплома о профессиональном образовании является обязательным, но недостаточным условием. Оценка кандидата работодателям производится на основе рекомендаций, с помощью собеседования (тестирования) и прохождения испытательного срока;

— оценки работодателями качества подготовки выпускников вузов остаются достаточно низкими, но при этом «запрос на качество» со стороны рынка труда хотя и декларируется, но не формулируется и фактически не предъявляется;

— работодатели сетуют на оторванность профессиональной подготовки от нужд современного производства, заявляют о необходимости тесного сотрудничества с вузами, но подобное взаимодействие не получает развития, причем в последние годы все меньше оказывается доля руководителей, которые предпочли бы при наличии финансовых ресурсов заключать договоры с вузами на подготовку нужного руководителя или специалиста.

Таким образом, предшествующие исследования свидетельствуют не только о наличии обозначенного дисбаланса, но и о неэффективности мер, предпринимаемых для того, чтобы его компенсировать. В этой ситуации исследовательской задачей становится поиск причин, закреп-

ляющих ситуацию, непродуктивную, в первую очередь, с точки зрения задач модернизации национальной экономики, которая провозглашена, но не конкретизирована.

Исследователи, на которых мы ссылались, справедливо увязывали отсутствие запроса на качество с отраслью, к которой принадлежит предприятие, и его экономическим положением. Очевидно, что этот ракурс необходим, но вместе с тем требуется расширение спектра факторов, влияющих на формирование мотиваций работодателя в отношении найма будущих работников. При этом необходимы анализ и сопоставление экономических интересов ключевых субъектов, определяющих основополагающие тенденции развития рынка труда. Такими субъектами являются:

— работодатели, объективно заинтересованные в поиске квалифицированных работников, согласных работать за минимально возможную заработную плату;

— система профессионального образования, помимо базовой задачи подготовки кадров для национальной экономики, заинтересованная в развитии собственного бизнеса (например, различные схемы дополнительного образования, предоставляемого на коммерческой основе, обсуждаемый переход на многоуровневую систему, расширяющую систему бакалавриата и магистратуры и требующий дополнительной оплаты каждой ступени профессионального образования и пр.);

— получившие профессиональное образование работники, стремящиеся получить максимальную отдачу в виде размера оплаты труда на вложенные в образование инвестиции.

Нельзя не упомянуть о факторе, по отношению к которому поведение названных субъектов вторично, но который в значительной степени его определяет — это структура экономики, задаваемая высшими политическими интересами, проявляющимися в выборе магистрального направления развития страны: курсе на стабильность или модернизацию.

Интересы обозначенных субъектов далеко не всегда сходятся, а государственная политика, призванная их сочетать и балансировать, если и осуществляется, то недостаточно эффективно. Рекомендации, которые были бы полезны для повышения ее действенности, должны строиться на анализе интересов названных субъектов, а также на поиске и разработке экономичес-

¹ См. например [1, 2, 7] и др.

ких механизмов, способствующих сглаживанию существующих диспропорций.

В данной статье мы ограничимся рассмотрением общего социально-экономического контекста взаимодействия работодателя и работников, подготовленных системой профессионального образования, а также представлений работодателей о качестве их профессиональной подготовки и выдвигаемых к ним требований.

Структура и динамика видов экономической деятельности

Задачи модернизации российской экономики связаны с ростом научного потенциала, который, как показывает мировой опыт, обретает ценность и дает отдачу только в том случае, если нация осознает итоговую пользу от при-

обретенных знаний, как на уровне культурного развития, так и на уровне соответствующих ему социально-экономических институтов: государства, бизнес-сообщества, общественных организаций, и домохозяйств [3]. Иными словами, приоритеты экономического развития России должны способствовать расширению спроса на наукоемкий труд, что будет способствовать как качественному изменению структуры занятых, так и повышению конкурентоспособности национальной экономики.

Между тем объем наукоемкой продукции — машин и оборудования — в структуре обрабатывающих производств снижался даже в наиболее благополучные годы, предшествующие кризисному 2008 г., и в 2009 г. составлял всего 19,1% (табл.).

Таблица

Структура обрабатывающих производств¹ (в %)

Страна	Год	Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	Текстильное и швейное производство, производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	Обработка древесины и производство изделий из дерева, целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	Производство кокса и нефтепродуктов	Химическое производство, производство новых и пластмассовых изделий	Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	Производство машин и оборудования ²
Россия	2006	15,5	1,4	5,0	17,9	9,1	5,1	21,6	20,2
	2008	15,8	1,1	4,8	17,7	10,2	6,0	19,5	20,3
	2009	19,7	1,3	5,0	18,5	10,0	4,8	16,7	19,1
Венгрия	2006	7,0 ⁵	2,0	4,6	8,9	10,7	2,8	8,3	49,3
Германия	2006	10,0	1,6	6,7	6,2	13,0	2,4	12,8	44,9
Италия	2006	7,2 ⁵	9,5	7,4	4,2	12,5	4,8	17,4	28,7
Китай	2007	9,0	9,5	4,3	4,8	13,3	4,2	18,9	33,7
Польша	2006	21,0	3,0	8,1	7,8	12,6	4,7	12,5	25,7
Соединенное Королевство Великобритании	2004	17,6	2,5	12,0	6,6	15,1	3,0	9,3	29,9
США	2006	13,2	2,2	7,7	10,5	17,4	2,9	10,6	32,5
Франция	2006	10,45)	2,8	7,2	6,9	16,8	3,3	11,3	31,9
Япония	2005	10,9	1,7	5,9	4,6	13,1	2,5	12,3	47,0

¹ По зарубежным странам (кроме стран СНГ) — расчет Росстата на основе публикаций UNIDO «International Yearbook of Industrial Statistics» по показателю «выпуск продукции обрабатывающих производств» в ценах производителей. По России — расчет Росстата по показателю «отгружено товаров собственного производства, выполнено работ и услуг собственными силами» в фактических ценах.

² Включая производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования, транспортных средств и оборудования.

³ Без учета целлюлозно-бумажного производства; издательской и полиграфической деятельности.

⁴ Без учета производства резиновых и пластмассовых изделий.

⁵ Без учета производства табачных изделий.

Источник: [4].

В силу низкой производительности отечественной наукоемкой промышленности все больше усиливается технологическая зависимость России от стран — двигателей мирового научно-технического прогресса: в 2009 году доля машин, оборудования, транспортных средств и технологий составляла 43,4% в товарной структуре импорта [6]. При этом объем средств, выделяемых на заимствование новых технологий и закупку оборудования, невелик: доля России в мировом импорте составляет всего 1,3%, — в два раза меньшую величину, чем доля в мировом экспорте — 2,4% [5]. В результате российские предприятия не имеют достаточно средств для закупки самого современного оборудования, для комплексного обслуживания, а также для своевременной модернизации и обновления производственных линий.

Одновременно наблюдается сокращение объемов высококвалифицированного наукоемкого труда. За период с 2000 по 2009 гг. численность занятых научными исследованиями и разработками сократилась на 372 тыс. чел., а численность занятых в обрабатывающих производствах — сфере применения высоких технологий, — на 1 млн 106 тыс. чел. Интенсивное сокращение численности работников произошло в самых перспективных с точки зрения экономического развития отраслях — производстве станков и оборудования, производстве машин и оборудования специального назначения, а также в производстве автомобилей. В то время как всего за три года среднегодовая численность занятых в обрабатывающих производствах сократилась на 957000 чел., наибольшие потери кадрового состава произошли именно в высокотехнологичных видах деятельности. В производстве фармацевтической промышленности они составили 12,3% от среднегодовой численности работников организаций, в производстве механического оборудования — 19%, в производстве станков — 40,4%, машин и оборудования специального назначения — 16%, электрических машин и оборудования — 16,5%. Не избежали потери численности занятых даже стратегические для обороноспособности государства отрасли по производству судов, летательных и космических аппаратов, среднегодовая численность работников которых сократилась на 12 тыс. чел.

Сокращение численности занятых в потенциально инновационных видах экономической деятельности происходит одновременно с рос-

том численности получающих высшее профессиональное образование. При этом наблюдается увеличение числа специалистов, подготовленных по направлениям, обеспечивающим занятость в относительно высокодоходных и более благополучных видах экономической деятельности. Молодежь предпочитает иметь профессии, позволяющие трудоустроиться в сфере торговли, управления, в области гуманитарных наук (например, юриспруденция) и относительно стабильной бюджетной сфере на всех ступенях системы высшего, среднего и даже начального профессионального образования. В средних и высших профессиональных учебных заведениях специальности «экономика и управление», а также гуманитарно-социальные специальности пользуются рекордным спросом. Число выпускников высших учебных заведений по указанным направлениям постоянно растет. В период с 1993–2005 по 2009–2010 гг. численность студентов высших заведений увеличилась почти в три раза — с 2613 до 7418,8 тыс. человек. При этом в 2009/10 году доля выпускников по специальности «экономика и управление» составила 60,8%, в негосударственных и 32,1% в государственных вузах. В государственных высших учебных заведениях доля выпущенных специалистов в сфере металлургии, машиностроения и металлообработки составила 2,4%, приборостроения и оптоэлектроники — 0,7%.

Распределение численности занятых по видам экономической деятельности с учетом возрастных групп показывает, что молодое поколение россиян чутко реагирует на структурно-трансформационные процессы в отечественной экономике и стремится соответствовать требованиям ее активно развивающихся направлений, в то время как занятость в стагнирующих и проблемных секторах народного хозяйства сохраняется преимущественно за населением старших возрастов. Рост численности обучающейся молодежи привел к изменениям возрастного и образовательного состава занятых. Согласно распределению по уровню образования, работники, имеющие высшее профессиональное образование, составляют самую многочисленную группу в экономике. За период 2000–2008 гг. доля последних увеличилась с 21,7% до 27,9%.

Можно наблюдать в динамике по годам (2000–2008 гг.), как происходит смена возрастного состава у занятых: в 2000 г. наибольшая доля работников финансовой отрасли имела воз-

раст от 40 до 49 лет (35,4%), торговли — от 30 до 39 лет (31%), промышленности — от 40 до 49 лет (32,9%)¹, к 2008 г. ситуация изменилась. Так, сферы торговли, управления, финансов и кредита стали наиболее привлекательным для молодежи, численность которой сохраняется стабильно высокой и имеет тенденцию к росту. Согласно структуре занятых этими видами деятельности за 2008 г., доля трудящихся в возрастном интервале 20–29 лет стала занимать доминирующее положение в торговле (30%), в финансовой деятельности (35%), в государственном управлении (30,6%). В свою очередь, за счет доминирующей доли занятых в старших возрастах (40–49 лет) обеспечивается деятельность в добывающих (29,1%) и обрабатывающих производствах (26,2%), в производстве электроэнергии, газа и воды (28,5%). Таким образом, видами деятельности, в наибольшей степени ответственными за производство валового внутреннего продукта и экономическое развитие государства, преимущественно занято старшее поколение.

Из анализа статистики, таким образом, следует, что сырьевая и сервисная (включая государственные услуги) экономика, сформировавшаяся в России, имеет прочную кадровую основу, которую производит система профессионального образования, в то время как наукоемкие виды деятельности, напротив, такой основы не имеют.

Представления работодателей о качестве подготовки специалистов

Основной целью исследования², проведенного методом углубленных интервью, являлось изучение представлений работодателей о соответствии качества и объемов подготовки специалистов потребностям рынка труда (в частности потенциально инновационных секторов экономики), а также карьерным устремлениям и перспективам вертикальной мобильности специалистов.

Информация, полученная в ходе интервью, показала, что, как правило, руководители пред-

¹ Несмотря на очевидные расхождения в методологии сбора статистической информации в соответствии с возрастной структурой распределения занятых по отраслям экономики на основе ОКОНХ (2000 г.) и распределения занятых по видам экономической деятельности на основе ОКВЭД (2007 г.).

² В июне-июле 2011 г. методом углубленного интервью опрошено 35 руководителей предприятий различных отраслей экономики.

приятий, использующих как инновационные, так и традиционные технологии, оценивают уровень профессиональной подготовки нанимаемых специалистов достаточно критически. Это касается претендентов, имеющих и высшее, и среднее профессиональное, и начальное профессиональное образование.

Требования к нанимаемым сотрудникам варьируются в зависимости от отраслевой принадлежности, специфики выпускаемой продукции или оказываемых услуг, степени диверсификации предприятия. Так, на предприятиях, осуществляющих свою деятельность в отраслях, ориентированных на освоение современных технологий, разрабатывающих и производящих сравнительно новые образцы продукции, предъявляются более высокие требования к уровню профессиональной подготовки специалистов.

Общая оценка уровня претендентов на вакантные позиции достаточно негативная. Кратко суть претензий состоит в изменении самого характера мотивации молодого поколения, в завышенном уровне ожиданий в отношении должностной позиции и уровня материального вознаграждения, не подтвержденных реальными знаниями, трудовыми навыками, опытом. Респонденты, представляющие промышленные предприятия, неоднократно отмечали, что чрезмерные материальные амбиции молодых специалистов выражаются не только в требованиях высокой заработной платы, но в установлении высокого уровня оплаты труда сразу без подтверждения уровня квалификации. Часто молодые выпускники вузов оказываются не готовыми к длительной методичной работе, соблюдению жесткого графика рабочего времени, постепенному прохождению ступенек карьерной лестницы. Вместе с тем большинство респондентов, представляющих реальный сектор экономики, признают, что зарплата, предлагаемая молодым специалистам невысока, социальный пакет либо вовсе не предлагается, либо включает только одну или несколько позиций, предприятие не в состоянии предложить какие-либо решения жилищной проблемы для нанимаемых сотрудников, что могло бы компенсировать размер оплаты труда. Понимание этих сюжетов, однако, не снижает критического отношения к амбициям выпускников учреждений профессионального образования.

Одно из часто упоминаемых респондентами критических замечаний в адрес нанимаемых

специалистов состоит в том, что они получают достаточно поверхностные знания, не обладают системным мышлением, не способны самостоятельно ставить и анализировать проблему. Одна из причин снижения навыков самостоятельного аналитического мышления и творческого подхода к решению проблем является распространение потребительской культуры среди молодежи в условиях бурного развития информационно-коммуникационных технологий, импортируемых из развитых стран. В результате происходит нарастание навыков использования уже готового продукта, а мотивация творческой самореализации постоянно падает.

На промышленных предприятиях при найме на должностные позиции, требующие высокой квалификации, подтвержденной соответствующими дипломами, в качестве особого требования к кандидату предъявляется наличие опыта работы в данной сфере. Критерий «опыт» имеет определенное смысловое наполнение. Это не просто количество лет, проработанных в определенной сфере деятельности. Опыт включает в себя также наличие клиентской базы для предприятий торговли, знание специальных прикладных программ, стандартов — в сфере промышленного производства.

Представители промышленных предприятий традиционных отраслей наибольшую потребность испытывают в квалифицированных рабочих кадрах, имеющих начальное и среднее специальное образование: станочники, литейщики, штамповщики и т. п. специальности. В то же время отмечается сокращение численности специалистов по рабочим профессиям и снижение уровня их квалификации: «Мы очень мало принимаем, в последние годы один пришел или два. Ну, невысокий уровень. Они даже не знают станков, нового оборудования они не видели» (Нижний Новгород, традиционное производство).

Преобладающая часть респондентов высказывала мнение, что в настоящее время существует определенный переизбыток высших учебных заведений вследствие чрезмерного распространения коммерческих вузов, ориентированных на подготовку по экономическим и юридическим специальностям, а также менеджменту. При этом коммерческие вузы чаще всего дают некачественное образование. В результате на рынке труда наблюдается значительный перекос в сторону названных специальностей при ос-

тром дефиците естественно-научных специальностей и специальностей технического профиля. Большинство респондентов, представляющих производственные предприятия (фармакология, машиностроение), выражали подобную точку зрения. В связи с такой оценкой респонденты склоняются к необходимости проведения государством переаттестации и закрытия вузов, предоставляющих некачественные образовательные услуги.

Взаимодействие работодателей с системой профессионального образования

Преобладающее большинство респондентов, особенно тех, кто представляет инновационные предприятия, полагают крайне необходимым развитие сотрудничества между учебными заведениями и предприятиями. У таких предприятий уже в настоящее время накоплен определенный опыт подобного сотрудничества.

Главной целью сотрудничества является достижение максимально возможного уровня ориентации профессионального образования на потребности народного хозяйства, структуру спроса на национальном и региональном рынках труда. Респонденты неоднократно отмечали, что образование по конкретным специальностям должно соответствовать требованиям квалификационных справочников. Выпускник вуза, приходящий на предприятие, должен не только обладать теоретическими знаниями по обязательному набору дисциплин, но и владеть практическими навыками, необходимыми для полноценного выполнения функциональных обязанностей. Среди других целей сотрудничества между вузами и предприятиями респонденты называли:

— участие студентов и преподавателей высших учебных заведений в опытно-конструкторских разработках;

— повышение квалификации сотрудников организаций по специальностям, по которым ведется подготовка в вузах.

При этом респонденты полагают, что стороной, в большей степени заинтересованной в этом сотрудничестве, являются именно вузы, поскольку чем с большим числом предприятий сотрудничает учебное заведение, тем больше у него возможностей в плане трудоустройства своих выпускников. Соответственно, в этом случае вуз может рассчитывать на увеличение числа абитуриентов. Поэтому инициатива на-

лаживания подобного сотрудничества должна исходить от учебных заведений, руководство которых должно постоянно отслеживать ситуацию на рынке труда, собирать информацию от работодателей и адаптировать учебный процесс в соответствии с нуждами предприятий.

Заинтересованность же работодателей в отношении сотрудничества с вузами может заключаться только в поиске высококвалифицированных специалистов по особо востребованным на данном конкретном предприятии специальностям. Только в единичных случаях респонденты отмечали, что интерес в этом сотрудничестве имеет обоюдный характер.

Одна из задач исследования состояла в выявлении предпочтительных форм сотрудничества предприятий с высшими учебными заведениями. Здесь вновь следует отметить, что о каких-либо формах такого взаимодействия сообщали преимущественно производственные предприятия, прежде всего ориентированные на разработку и производство инновационной продукции. Среди наиболее часто называвшихся в качестве активно используемых и предпочтительных форм сотрудничества предприятий с вузами респонденты называли учебно-производственную практику студентов на предприятиях.

В то же время следует отметить, что производственная практика студентов чаще всего упоминалась в интервью скорее как дань сложившейся еще в советский период истории традиции. Администрация вузов должна обеспечить проведение тех или иных видов практики для студентов разных курсов, по результатам которой сдаются экзамены, а преддипломная практика используется для сбора эмпирического материала при подготовке дипломной работы. Основной мотив предприятия в обеспечении проведения подобной практике состоит исключительно в возможности привлечения в будущем в качестве специалистов хорошо зарекомендовавших себя студентов.

Респонденты неоднократно отмечали, что практика должна иметь систематический и юридически оформленный характер, т. е. необходимо заключать договоры между администрацией вузов и предприятиями на прохождение практики на определенных условиях. При этом руководство практикой должно возлагаться исключительно на представителя высшего учебного заведения. Заключение договоров между вузами и предприятиями дает определенную гарантию трудо-

устройства студентов, положительно зарекомендовавших себя во время учебы и прохождения практики на предприятиях.

Сотрудничество между вузами и предприятиями на неформальной основе путем подключения личных связей (социального капитала) также может дать положительный эффект в плане удовлетворения взаимных интересов, однако не обеспечивает стабильности и гарантированности выполнения обязательств, как в случае с формальным договором.

В том случае, когда у руководства предприятий нет ясно выраженной заинтересованности в привлечении и удержании квалифицированных специалистов за счет положительно зарекомендовавших себя студентов, необходимость проведения практики вызывает скорее негативное отношение. В этом случае студенческая практика может рассматриваться как обременительная и не приносящая конкретной выгоды обязанность. Здесь целесообразно привести пример осознанного негативного отношения к обеспечению проведения студенческой практики, выраженного руководителем одного из предприятий, занимающегося обслуживанием компьютерной и офисной техники. Следует, правда, отметить, что подобный пример узкопрагматического подхода к взаимодействию между вузами и предприятиями является единичным. Остальные респонденты старались рассматривать вопрос о взаимодействии более конструктивно, не сводя все исключительно к финансовой выгоде.

Еще одной важной формой взаимодействия, с точки зрения работодателей, могло бы быть сотрудничество в сфере разработки новых учебных курсов, адаптированных под специфику производственной деятельности предприятия, корректировка прежних курсов в связи с изменениями в научно-технической сфере. Респонденты также называли такое направление сотрудничества, как разработка образовательных стандартов. Вероятно, это можно рассматривать как свидетельство некоторой неудовлетворенности определенной части предприятий, связанных с промышленной деятельностью и использующих инновационные технологии или стремящихся производить сравнительно инновационную продукцию, существующими стандартами подготовки специалистов в сфере высшего образования. Имеющуюся практику подключения предприятий к подготовке образовательных стандартов респонденты оценивают

как формальную и не приносящую необходимого практического результата: «Об этом пока очень много говорится, о создании образовательных стандартов, и толком пока ничего не делается. Максимум — приходит из какого-нибудь федерального агентства или комитета очень толстая анкета, которую надо заполнить, причем с указанием срока, в который надо заполнить. Но мы люди законопослушные, и даже если этого закон не требует, мы заполним, конечно. Но кто там, чего там извлечет, не зная конкретной ситуации на месте...».

По мнению некоторых перспективно мыслящих респондентов, предприятия могли бы использовать такую форму сотрудничества, как участие в совместных проектах, поддерживаемых через бизнес-инкубаторы при высших учебных заведениях.

Хотя такая форма сотрудничества, как публичные круглые столы, и рассматривается в качестве варианта, однако ее эффективность оценивается респондентами ниже, чем эффективность других форм. Главный эффект круглых столов и тому подобных дискуссионных мероприятий усматривается в том, что они способствуют установлению деловых контактов, наращиванию социального капитала между вузами и предприятиями. Сам же социальный капитал обеспечивает не непосредственный, а косвенный результат, создавая атмосферу доверия и усиливая контакты в рамках неких неформальных сетей взаимодействий.

Существовавшую в советский период в условиях плановой экономики практику целевого распределения выпускников вузов по различным предприятиям отдельные респонденты, представляющие традиционные промышленные предприятия, хотя и вспоминали в положительном контексте, однако даже они понимают, что в условиях рыночной экономики возвращение к подобной практике не представляется возможным.

Государству как участнику взаимодействия между предприятиями и вузами отводится преобладающей частью респондентов скорее роль координатора, нежели регулирующей и контролирующей инстанции. Главная функция государства должна заключаться в создании некоей институциональной среды, благоприятствующей успешному сотрудничеству бизнеса и системы высшего профессионального образования. Правда, никто из респондентов не прояснил,

какие именно институты должны быть созданы государством.

Еще одним вариантом участия государства в сфере налаживания сотрудничества между предприятиями и высшими учебными заведениями, предлагавшимся респондентами, было создание инстанции, которая бы приняла бы на себя роль посредника в выстраивании сети взаимодействий.

Важным направлением участия государства в сфере сотрудничества между вузами и предприятиями могло бы стать повышение квалификации профессорско-преподавательского состава на основе разрабатываемых государством целевых программ. Кроме того, государство, по мнению некоторых респондентов, могло бы предусмотреть отдельную программу по модернизации технического оснащения учебного процесса, поскольку используемое в вузах в процессе обучения оборудование существенно отстает от современных требований развития производственных технологий.

Обобщая данные углубленных интервью, можно заключить, что на уровне среднего профессионального образования характер взаимодействия с работодателем ситуация с следующим. В случае когда специалисты, подготавливаемые в учреждениях среднего профессионального образования, востребованы региональными предприятиями (прежде всего, крупными промышленными предприятиями, играющими важную роль в рамках экономики региона или страны, а также строительными организациями), наблюдается достаточно высокий уровень заинтересованности предприятий в сотрудничестве с образовательными учреждениями среднего профессионального образования. Кроме того, предприятия заинтересованы в проведении на базе учебных заведений курсов повышения квалификации для своих сотрудников. При этом чем выше уровень диверсификации образовательной специализации у учебного заведения, тем большее число предприятий различных отраслей экономики стремится к установлению с ним партнерских отношений. Как правило, учреждения среднего профессионального образования имеют более одного партнера — в ходе исследования назывались цифры от двух до тридцати предприятий, с которыми у учебных заведений имеются партнерские отношения. Сами учебные заведения среднего профессионального образования отдают предпочте-

ние в качестве потенциальных партнеров государственным предприятиям.

Среди различных форм сотрудничества с предприятиями, которые оцениваются как эффективные, можно выделить:

- прохождение производственной практики на предприятиях;

- участие представителей партнерских предприятий в разработке учебных программ, участие в работе государственных аттестационных комиссий; проведение лекционных и практических занятий специалистами предприятий в учебных заведениях;

- стажировка преподавателей и мастеров образовательных учреждений среднего профессионального образования на профильных предприятиях;

- помощь в развитии материально-технической базы учебных заведений;

- выплаты дополнительных стипендий студентам, обучающимся по определенным специальностям; материальная поддержка преподавателей;

- проведение кампаний по связям с общественностью с целью повышения общественного престижа рабочих и технических специальностей;

- предоставление общежитий, жилья для молодых работников, окончивших средние профессиональные учебные заведения;

- техническая и материальная поддержка обеспечения учебного процесса (оснащение лабораторий, мастерских современным оборудованием, компьютерной техникой и т. п.).

Часть образовательных учреждений среднего профессионального образования предпочитает монетарные формы сотрудничества, другие образовательные учреждения среднего профессионального образования предпочитают комбинированные формы, включающие не только финансовую поддержку, но и помощь в виде передачи оборудования, направления специалистов для участия в работе предметно-цикловых комиссий и т. п. При этом объем денежных средств, получаемых от предприятий-партнеров, когда отношения носят монетарный характер, можно оценить как незначительный. Полученные финансовые средства расходуются главным образом на оплату подготовки студентов по рабочим профессиям, на именные стипендии студентам, на доплаты преподавателям специальных дисциплин и мастерам производственного обуче-

ния, на приобретение необходимого оборудования и т. п.

Среди основных трудностей, возникающих при реализации договорных отношений между предприятиями и учебными заведениями, представителями образовательных учреждений среднего профессионального образования назывались:

- несоблюдение или неполное соблюдение официальных договоров, особенно в части выполнения финансовых обязательств;

- проблемы, возникающие при прохождении студентами производственной практики, связанные с несоблюдением учащимися правил техники безопасности, трудовой дисциплины.

Среди основных сложностей и проблем, возникающих на пути выстраивания партнерских отношений между учреждениями среднего профессионального образования и бизнесом, респонденты называли:

- отсутствие долгосрочного стратегического интереса у предприятий в отношении налаживания конструктивного сотрудничества с учебными заведениями;

- неудовлетворительное финансовое положение многих предприятий, не позволяющее им в полной мере выполнять свои обязательства в рамках частно-государственного партнерства.

Таким образом, наиболее привлекательным и часто используемым механизмом привлечения негосударственных инвестиций для учреждений среднего профессионального образования, так же как и для начального профессионального образования, является реализация заказа на подготовку кадров. Такие механизмы, как реализация создания целевого капитала (эндаумент-фонда), реконструкция зданий (сооружений), партнерские проекты, не связанные с извлечением прибыли (на основе договора простого товарищества (договора о совместной деятельности) несколько в меньшей степени используются учреждениями среднего профессионального образования. Строительство и реконструкция объектов недвижимого имущества образовательного учреждения на основе концессионного соглашения, реализация инвестиционных проектов (создание производственных объектов, закупка технологий и оборудования), создание новых юридических лиц с участием учреждения СПО являются наименее распространенными механизмами привлечения инвестиций. Остальные формы вообще не используются учебными заведениями.

Преобладающая часть руководителей образовательных учреждений среднего профессионального образования уверена в необходимости осуществления государством регулирующих, контролирующих и стимулирующих функций в сфере партнерских отношений между учреждениями среднего профессионального образования и региональными предприятиями:

— регулирование и контроль двусторонних обязательственных отношений между предприятием-заказчиком и учащимся (выпускником) образовательных учреждений среднего профессионального образования;

— обязывание предприятий в рамках партнерских отношений производить оплату работы наставников при прохождении производственной практики;

— регулирование миграционных процессов и осуществление контроля в сфере труда, ограничивающее возможности заполнения рабочих мест неквалифицированными гастарбайтерами;

— стимулирование договорной дисциплины в рамках партнерских отношений; наличие официальных договоров о партнерстве является, по мнению руководителей образовательных учреждений среднего профессионального образования, важным фактором, способствующим выстраиванию более формальных отношений, повышению меры взаимной ответственности сторон, более адресному использованию финансовых и материальных средств, выделяемых предприятиями;

— стимулирование предприятий к сотрудничеству с учебными заведениями с целью более адекватной реализации образовательных стандартов.

Что касается мнения работодателей относительно взаимодействия с учреждениями начального профессионального образования, то при всей заинтересованности бизнеса и, прежде всего, промышленных предприятий в квалифицированных рабочих и техническом персонале, работодателями высказывается общее мнение о том, что без серьезного участия государства с проблемой возрождения начального и среднего профессионального образования не справиться. И это суждение вполне обоснованно, поскольку возрождение этой ступени профобразования требует и значительных материальных затрат, и создания системы экономических стимулов. Во-первых, нужны средства на учебное оборудование и материальное стимулирование преподавательского состава. Во-вторых, требуются средства на стро-

ительство общежитий, ибо жители региональных центров не готовы сегодня (как минимум пока существует нынешняя доступность вузовского диплома), идти учиться в учреждения начального и среднего специального образования. В-третьих, от государства зависит степень межотраслевой дифференциации, детерминирующая способность того или иного сектора экономики привлекать работников. В нынешних условиях резких межотраслевых диспропорций представители промышленных предприятий говорят о том, что их возможностей материального стимулирования далеко не всегда хватает для закрепления выпускников учреждений профобразования, поскольку оплата труда должна, кроме прочего, компенсировать существенно разные условия труда на производстве и, условно говоря, в офисе.

И, наконец, от государства, определяющего правила игры в системе образования, в данном случае — степень доступности вузовского диплома, зависит, появится ли в учреждениях начального и среднего профессионального образования принципиально отличающийся от нынешнего контингент. Нынешнее качество абсолютного большинства тех молодых людей, что идут в профтехучилища, совсем не воодушевляет работодателей, и без перенаправления на эти ступени образования части потока более добротного в интеллектуальном и моральном отношении человеческого материала, сегодня получающего псевдовысшее образование, настрой работодателей вряд ли изменится.

Ситуация с взаимодействием работодателей с системой высшего профессионального образования также неоднозначна, как и на более низких ступенях профессионального образования. С одной стороны, очевиден интерес к подобному взаимодействию со стороны учреждений высшего образования: оно позволяет оптимизировать деятельность образовательного учреждения на основе более точного соответствия требованиям рынка как с точки зрения количества выпускников по той или иной специальности, так и с точки зрения соответствия учебных программ и уровня преподавания потребностям работодателя. Следствием подобной оптимизации является хорошая репутация образовательного учреждения, привлекающая к нему как работодателей, так и потребителей образовательных услуг, что позволяет ему отбирать лучших абитуриентов (что, в свою очередь, содействует упрочению репутации) и повышать уровень оплаты за обучение (когда речь идет о

работодателях и небюджетных местах). В конечном итоге достигается искомый результат — стабильность функционирования образовательного учреждения, повышение его финансовых возможностей в части материального стимулирования ППС, совершенствования материально-технической базы, в том числе применения современных обучающих технологий. Очевидно, что все перечисленное, составляют условия, благоприятствующие процессу обучения и, соответственно, повышению качества образования, и имеет положительную обратную связь с репутацией образовательного учреждения, его привлекательностью для населения и работодателей.

С другой стороны, именно высшая школа является основным звеном системы образования, с которым работодатели организуют взаимодействие, что обусловлено очевидностью и скоростью отдачи от вложений по сравнению с другими ступенями образования в условиях ограниченных финансовых ресурсов и не вполне ясных долгосрочных перспектив. При этом, аналогично тому, как это происходит на предшествующих ступенях профессионального образования, объем и плотность контактов зависят от степени заинтересованности региональных предприятий в сотрудничестве с высшими учебными заведениями, определяемой специализацией вузов или отдельных факультетов и кафедр, а также от ранее установившихся деловых связей с предприятиями. Если подготовка ведется по специальностям, востребованным на региональном или общенациональном рынке труда, если предприятия установили в прежние годы контакты и вуз имеет статус государственного учебного заведения, то мотивация руководства предприятий к установлению партнерских связей значительно возрастает. В первую очередь это относится к промышленным предприятиям, в том числе наукоемким, и вузам инженерно-технического профиля. Но при этом в целом масштаб партнерства оценивается как весьма незначительный, и причины этого видятся респондентам в отсутствии возможностей долгосрочного планирования, а также в неудовлетворительном текущем финансовом положении предприятий.

Как показало исследование, фактором, определяющим степень заинтересованности предприятия в плотном контакте с вузом (вузами), является наличие или отсутствие у него возможностей широкого выбора из специалистов нужного профиля. Если, например, специалистов в той или иной области сложного машиностроения го-

товят в стране лишь несколько вузов, а разработчиков конкретных видов продукции — вообще лишь несколько факультетов и кафедр, то работодателю есть прямой смысл при наличии возможностей вкладываться в качество подготовки специалистов этими, в данном случае эксклюзивными, образовательными учреждениями.

При наличии же большой массы выпускников того профиля, который интересует работодателя, он удовлетворяет свою потребность в работнике путем отбора из множества претендентов на вакансию с последующей «доводкой» на рабочем месте. Какие-либо вложения в образовательные учреждения в этом случае для работодателя нерациональны, и даже образовательный ценз в этом случае, как признаются работодатели, не имеет принципиального значения. Аналогичный подход исповедуют работодатели, чьи организации связаны, например, с торговлей или услугами, не являющимися интеллектуальными или высокотехнологичными. Соответственно, в данном случае у работодателя нет никакой интенции на какое-либо взаимодействие с образовательными учреждениями, участие в их учебном процессе.

Наиболее эффективными формами взаимодействия вузов с предприятиями называются:

- проведение совместных мероприятий с целью профессиональной ориентации студентов;
- создание филиалов, кафедр с приглашением специалистов предприятий для проведения занятий, практикумов, реализации совместных проектов научных с участием преподавателей и студентов;
- согласование учебных программ по специальным дисциплинам, имеющим отношение к профилю деятельности предприятий;
- развитие бизнес-инкубатора на уровне вузовского совместного производства;
- создание совместной учебно-производственной базы для прохождения практики студентами вузов;
- проведение рекламно-информационных кампаний с целью привлечения студентов на работу в определенные предприятия;
- организационно-методическая помощь со стороны предприятий в прохождении студентами практики;
- участие предприятий в ярмарках профессиональных вакансий, распределении специалистов;
- участие предприятий в формулировке профессиональных компетенций специалистов;

— предоставление целевых заказов на проведение прикладных исследований со стороны предприятий в период прохождения студентами преддипломной практики;

— сотрудничество с предприятиями по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов по определенным профессиям;

— проведение профессиональных конкурсов, соревнований подразделений предприятий со студенческими группами.

Специфика основных форм взаимодействия и деятельности предприятий предопределяет доминирование формализованных отношений работодателей и образовательных учреждений. Все, что касается списания средств со счетов предприятий, например, оплата подготовки специалистов по договорам и т. п., естественно, документально оформлено. Невозможно без заключения договора и принять студентов на практику.

В основном формализованные договоры о партнерских отношениях с предприятиями полностью выполняются. Отдельные случаи несоблюдения условий договоров объясняются объективными обстоятельствами вроде смены собственника (что, правда, происходит в современной России достаточно часто) или неудовлетворительного финансового положения предприятия.

Среди основных проблем, связанных с выстраиванием конструктивных партнерских отношений между предприятиями и учреждениями высшего профессионального образования, респондентами назывались:

— финансовые, обусловленные ухудшением положения предприятий в условиях экономического кризиса;

— организационные, связанные с различием у предприятий и вузов форм собственности, подведомственности разным уровням бюджетной системы и т. п.;

— несовпадение представлений о приоритетах в содержании образования профессорско-преподавательского состава вузов, с одной стороны, и предприятий, с другой стороны;

— законодательные, связанные с запутанностью и противоречивостью бюджетно-налогового законодательства, нечеткостью правоприменительной практики;

— сложности, связанные с привлечением к наставничеству работников предприятия, которые не готовы нести дополнительную нагрузку без адекватной материальной компенсации;

— нерациональность вложений в подготовку молодых специалистов при отсутствии возможности мерами материального стимулирования впоследствии закрепить их на предприятии, особенно в условиях конкуренции с филиалами транснациональных корпораций, имеющих несопоставимо большие возможности.

Касаясь роли государства, респонденты указывают на его роль макрорегулятора. Прежде всего, работодатели ждут от государства сигналов, указывающих на то, что оно не ограничится декларациями о развитии реального сектора экономики, высоких технологий и т. п., а будет реальными действиями подтверждать наличие продуманной, ориентированной на длительную перспективу промышленной политики. В то же время работодатели указывают на объективные факторы, которые раньше или позже заставят государство и работодателей заняться возрождением начального и среднего профессионального образования и улучшением качества высшего образования. Применительно к последнему необходимо заметить, что работодатели и здесь, прежде всего, ждут от государства системных действий, направленных на исправление сложившихся в образовании деформаций, а именно, сокращения занимающихся профанацией образования вузов, оттягивающих на себя массу молодежи, которая в других условиях пошла бы учиться в учреждения начального и среднего профессионального образования.

Особенно важным фактором, подчеркивали респонденты, является также зависящая от политики государства стабильность экономической ситуации, позволяющая работодателям строить долгосрочные планы.

Список источников

1. Аврамова Е. М. Работодатели и молодые специалисты на современном рынке труда: взаимные ожидания // СОЦИС. — 2006. — № 4
2. Красильникова М., Бондаренко Н. Мониторинг экономики образования. Стратегии работодателей // Кадры и образование. — 2011. — №48.
3. Норт Д. К. Экономическая деятельность в масштабах времени // Мировая экономическая мысль сквозь призму веков. Т. — М.: Мысль, 2004.
4. Промышленность России 2010 : стат. сб. / Госкомстат России. — М., 2010
5. Российский статистический ежегодник 2010: стат. сб. / Госкомстат России. М., 2010

6. Россия в цифрах 2010 : стат. сб. / Росстат. — М., 2010. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_11/IssWWW.exe/Stg/d03/26-11.htm

7. Требования работодателей к системе профессионального образования / Под ред. Т. Л. Клячко. — М.: Макс Пресс, 2006.

Сведения об авторах

Аврамова Елена Михайловна (Москва) — доктор экономических наук, профессор, заведующая лабораторией, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН (117218, г. Москва, Нахимовский пр., 32. ИСЭПН РАН, e-mail eavraamova@eandex.ru).

Кулагина Елена Викторовна (Москва) — кандидат экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН (117218, г. Москва, Нахимовский пр., 32. ИСЭПН РАН, e-mail ekulagina@yandex.ru).

E. M. Avraamova, E. V. Kulagina

Interactions between employers and the system of professional educational services, in frames of modernization challenge

Disequilibrium between labor market and market of educational services has been under scrutiny by the expert community for quite some time, however a solution to the problem has not yet been found. Previous researches show not only the existence of said disequilibrium, but also the inefficiency of the measures that are aimed at compensating for it. In this context, the research goal becomes the search for those barriers and reasons that are upholding the disequilibrium situation, an unproductive one relative to the goals of the modernization of the national economy. In light of this problem, the authors examine the general social and economic context of interactions between the employer, and the employee prepared by the system of professional educational services, as well as employer expectations concerning the quality of the employee's professional skills, and the requirements which they are forced to meet.

Keywords: labor market, vocational training system.

References

1. Avraamova E. M. Rabotodateli I molodye spetsialisty na covremennom rynke truda (2006). SOTSIC, 4.
2. Krasil'nikova M., Bondarenko N. Monitoring ekonomiki obrazovaniya. Strategiya rabotodatelya (2011). Kadry I obrazovanie, 48.
3. Nort D. K. Economicheskaya deyatel'nost' v masshtabah vremeny (2004). Mirovay economicheskaya mysl' skvoz' prizmu vekov. Moskva: Mysl'.
4. Promyshlennost' Rossii 2010 (2010). Moskva: Goskomstat Rossii.
5. Rossiyskiy statisticheskiy ezhegodnik 2010 (2010). Moskva: Goskomstat Rossii.
6. Rossiya v tsifrah 2010 (2010). Moskva: Goskomstat Rossii. Available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_11/IssWWW.exe/Stg/d03/26-11.htm.
7. Trebovaniya rabotodatelya k sisteme professional'nogo obrazovaniya (2006). Moskva: Maks Press.

Information about the authors

Avraamova Elena Mikhaylovna (Moscow, Russia) — Institute of Social and Economic Studies of Population of the Russian Academy of Sciences (117218, Moscow, Nakhimovskiy pr., 32, ISESP RAS; e-mail: eavraamova@eandex.ru).

Kulagina Elena Viktorovna (Moscow, Russia) — Institute of Social and Economic Studies of Population of the Russian Academy of Sciences (117218, Moscow, Nakhimovskiy pr., 32, ISESP RAS; e-mail: ekulagina@yandex.ru).