

Взаимодействие рынков услуг профессионального образования и труда как основа эффективной занятости молодых специалистов

© 2009 Е.Э. Лобанова

кандидат экономических наук, доцент
действующий член Академии социального образования

© 2009 И.В. Федченко

Сибирский институт бизнеса, управления и психологии, г. Красноярск

В статье обоснована актуальность обеспечения эффективного взаимодействия рынков услуг профессионального образования и труда для современной России. Предложены методологические подходы к изучению этого взаимодействия, направленного на обеспечение эффективной занятости молодых специалистов.

Ключевые слова: рынок услуг профессионального образования, рынок труда, взаимодействие, учреждение профессионального образования, работодатель, молодой специалист, выпускник, занятость.

В советской экономике проблемы занятости молодых специалистов решались государством за счет гарантированного их трудоустройства, между учреждениями профессионального образования (УПО) и работодателями существовала действенная система по профессиональной подготовке и использованию кадров. Государство решало, где и какие предприятия (рабочие места) создавать, определяло объемы и направления подготовки кадров. В то же время неэффективность самой директивной экономики (производство ради производства, планово-убыточные предприятия, избыточные рабочие места, уравнительность в оплате труда, отсутствие рыночной конкуренции и т.д.) порождала и низкую результативность общественного труда. Переход России к новой общественно-экономической формации, внедрение базовых элементов рыночной среды создали в стране возможности повышения эффективности всей экономики в целом и повышения результативности общественного труда в частности. Однако потенциал рыночной экономики при практически полном устранении государства от регулирования процессов стратегического развития предприятий, взаимодействия их с образовательной сферой остается и в настоящее время мало задействованным. С переходом к рыночным отношениям директивная система взаимодействия сфер профессиональной подготовки и производства оказалась практически полностью разрушенной, а связи между образованием и бизнесом значительно ослабли. Между тем внедрение рыночных отношений в процесс подготовки кадров (появление негосударственных УПО, оказание платных образовательных

услуг государственными УПО) при значительном отстранении государства (особенно в переходный период) от проблем существования и развития УПО подталкивали последних к наращиванию масштабов предложения образовательных продуктов. При этом основными потребителями и заказчиками этих услуг стали не предприятия (организации) как конечные потребители подготовленной рабочей силы, а непосредственно население. Увеличение масштабов и направлений подготовки кадров УПО, происходящее преимущественно в интересах населения, слабо ориентирующегося в вопросах экономики, достаточно быстро привело к существенным диспропорциям рынка услуг профессионального образования (РУПО) и рынка труда (РТ). При этом УПО демонстрируют ярко выраженную тенденцию наращивания подготовки специалистов гуманитарного и экономического профиля (особенно в сфере высшего образования), что является закономерным следствием ряда факторов: устранения государства (в большинстве случаев) от финансирования обновления материально-технической базы (особенно лабораторной) УПО, в силу чего подготовка конкурентоспособных специалистов инженерно-технического профиля становится проблематичной; неготовности работодателя (финансово-экономические проблемы развития, просчеты кадровой политики и т.д.) к постоянному сотрудничеству с УПО, в том числе и по вопросам материально-технического оснащения образовательного процесса; относительно низких издержек реализации образовательного процесса для УПО по подготовке специалистов гуманитарного и экономического профиля по

сравнению с инженерно-техническим, естественно-научными направлениями; ориентации населения на подготовку по “престижным” профессиям, специальностям (следует признать, что в формировании общественного мнения о “престижности” не последнюю роль играет и активная наступательная рекламная деятельность самих УПО) и т.д. Федеральное агентство по образованию сообщает, что в 2009 г. все подведомственные Рособразованию учреждения в общей сложности выпустили 1,7 млн. чел. Не трудоустроено 11% выпускников вузов и столько же окончивших учреждения начального образования. Среди выпускников учреждений среднего профессионального образования не трудоустроены 9%. В лидеры невостребованных групп специальностей вышли “экономика и управление” (24% нетрудоустроенных), “гуманитарные науки” (16%), “образование и педагогика” (14,3%)¹. На самом деле официальная статистика фиксирует лишь вершину “айсберга” проблем занятости молодых специалистов, так как основная масса выпускников УПО официально не регистрируются в службе занятости. По оценкам различных исследователей, за последние годы при растущей численности выпускников УПО около 40% из них имели проблемы занятости, более 50% выпускников УПО трудоустраивались не по специальности. Большинство работодателей не стремятся брать на работу молодых специалистов, предпочитая более старшую возрастную группу с опытом работы. В условиях кризиса ситуация с занятостью выпускников УПО значительно обостряется, в 2009 г. около 42% компаний-работодателей существенно сократили программы стажировки будущей молодой смены, 11% полностью свернули такие программы².

Политика большинства российских предприятий нацелена лишь на текущий момент и не предполагает их стратегического развития. Существующие проблемы взаимодействия работодателей и УПО подтверждаются и результатами исследований, проведенных Центром тестирования и развития “Гуманитарные технологии” в мае 2009 г., основанными на сопоставлении оценок работодателями и вузами аспектов занятости выпускников (опрошено около 110 вузов и более 200 компаний из различных регионов России). Результаты опроса свидетельствуют о тенденции к значительному снижению потребности

в молодых специалистах в условиях кризиса. При этом респонденты по-разному реагируют на изменение условий экономического развития. Более трети работодателей (38%) не готовы трудоустраивать выпускников, а лишь 6% вузов ориентируются на эту тенденцию³. Таким образом, УПО переоценивают готовность крупных российских компаний работать с выпускниками, что является одной из причин формирования диспропорций между рынком труда и рынком услуг профессионального образования, а именно, неадекватной оценкой УПО реальной потребности в специалистах за счет слабой связи с рынком труда. Следует отметить и пассивность самого работодателя в отношении установления прочных связей с УПО.

Обобщая все вышеупомянутое, считаем, что в новых условиях функционирования экономики современной России становится актуальным восстановление утраченных взаимосвязей между рынком услуг профессионального образования (в лице УПО) и рынком труда (в лице работодателей). Для обеспечения этого процесса необходимы разработка и совершенствование методологических основ такого взаимодействия. На наш взгляд, УПО в процессе взаимодействия РУПО и РТ должна отводиться особо важная роль в обеспечении качественной профессиональной подготовки специалистов, востребованных экономикой страны, предполагающая и выполнение функций ответственности за этот процесс. При этом необходимо минимизировать издержки общества, личности по нереализации трудовых функций подготовленными специалистами. Учитывая особое положение УПО на РУПО и РТ, предлагаем анализировать взаимодействие этих рынков с точки зрения функционирования УПО на них по следующим фазам: фаза “входа” в систему профессионального образования; фаза “реализации образовательной услуги” (профессиональной образовательной программы); фаза “выхода конечного продукта” деятельности УПО (выпускника, молодого специалиста) на РТ. Такой подход позволяет комплексно выявлять блоки проблем взаимодействия РУПО и РТ, в том числе регионального характера, и разрабатывать систему мер (как федерального, так и регионального уровня) по снижению издержек этого взаимодействия. Рассмотрим российскую практику взаимодействия УПО и работодателя по заданной схеме:

1. Первая фаза (фаза “входа” в систему профессионального образования). Взаимодействие

¹ Рособразование учитывается о мерах содействия трудоустройству выпускников учреждений профобразования. 18.09.2009. URL: http://www.educom.ru/ru/press_center/news.

² В 2009 г. 40% выпускников вузов не найдут работы, уверен ректор МГУ. URL: <http://www.newsru.com/russia/10jul2009/student.html>.

³ Алтухов В., Серебряков А. Вузы и работодатели - 2009. URL: http://www.profcareer.ru/lib/art_research_young_specialists2009.php?PHPSESSID=ohrd7s5hstuvbmhenvhqqp8d34.

УПО и работодателя практически отсутствует (потребности РТ и запросы работодателя учитываются УПО слабо, сам работодатель редко бывает инициатором взаимодействия в этой фазе).

2. Вторая фаза (*фаза “реализации образовательной услуги (профессиональной образовательной программы)”*). Во многих случаях это взаимодействие может практически отсутствовать, в других случаях носить поверхностный, мимолетный характер. Сложившиеся прогрессивные формы взаимодействия УПО с рынком труда на этой фазе: программы обучения (адаптация с учетом требований реального сектора экономики, работодателей к профессиональным качествам специалистов); целевая подготовка (вопросы финансирования подготовки, будущего трудоустройства специалиста, требования дифференциации учебных программ для нужд конкретного работодателя); максимальное приближение процесса подготовки специалиста к реалиям производства за счет взаимодействия с работодателем (обеспечение современного уровня материально-технической базы УПО, гарантирующего обучение передовым технологиям с применением современного оборудования; организация практик для студентов; преподавание отдельных дисциплин, курсов ведущими специалистами предприятий, организаций; приглашение преподавателей УПО на стажировку на предприятии, организации); вовлеченность работодателя в процесс отбора выпускника до окончания фазы подготовки (курсовая, дипломная работа по заказу работодателя; участие последнего в экзаменационных комиссиях, дипломных советах, именные стипендии, конкурс лучших студенческих работ, дни работодателя и т.д.); дополнительная занятость по специальности; формирование учебно-производственных консорциумов в составе УПО, предприятий, организаций.

3. Третья фаза (*фаза “выхода конечного продукта” деятельности УПО (выпускника, молодого специалиста) на РТ*). Следует выделить уже сложившиеся действенные формы взаимодействия: прямой контакт УПО с работодателем (“круглые столы”, ярмарки-презентации выпускников, рейтинг выпускников); прямой контакт УПО с работодателем, опосредованный через специализированную службу содействия трудоустройству ВУПО в системе профессионального образования; контакт (организационная поддержка) УПО с работодателем через посредников рынка труда (служба занятости, частные агентства трудоустройства и т.д.); промежуточная форма взаимодействия УПО с работодателем (создание предприятия (бизнес-инкубатора) на базе УПО или другого субъекта рынка труда с целью обеспечения выпускников первым рабочим местом); поддержание связей УПО

с выпускниками, отслеживание проблем профессионального становления молодого специалиста.

Взаимодействие УПО и работодателя во многом определяется региональными аспектами состояния и развития экономики территории и спецификой профессиональной подготовки кадров для нее. При анализе этих процессов в регионах по предложенной схеме выявляются многочисленные аспекты негативных проявлений таких взаимодействий, в то же время есть и положительные примеры. Рассмотрим реализацию взаимодействия РУПО и РТ на примере ОАО «Информационные спутниковые системы» имени академика М.Ф. Решетнева» Красноярского края (далее ОАО “ИСС”)⁴. Предприятие является одним из ведущих в российской космической отрасли и расположено в закрытом административно-территориальном образовании г. Железногорска, что определяет специфику формирования кадрового обеспечения его деятельности. На предприятии действует специальная система работы с молодыми специалистами, опирающаяся на сбалансированную модель взаимодействия РУПО и РТ, при этом основным инициатором этого процесса выступает работодатель. По целевой подготовке специалистов в сфере высшего образования с предприятием активно взаимодействуют: Сибирский федеральный университет (СФУ), Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М.Ф. Решетнева (СибГАУ), Томский политехнический университет, Томский государственный университет, Томский университет систем управления и радиоэлектроники, Балтийский государственный технический университет имени Д. Ф. Устинова. Распределение элементов взаимодействия по фазам следующее:

1 фаза. Протекает достаточно результативно для самих УПО, так как предприятие практически полностью берет эту фазу на себя с учетом анализа своей кадровой потребности на перспективу. Формирование базы будущих специалистов проводится силами самого предприятия при налаженных каналах взаимодействия с СФУ и СибГАУ (встречи с учениками и их родителями во всех 14 школах города, связь со школьными кружками технического творчества, станциями юных техников, помощь учебным заведениям в оборудовании учебно-материальной базы, экскурсии школьников в цеха предприятия и т.д.). В рамках целевой подготовки кадров предприятия лучшие выпускники железногорских школ проходят тестирование и собеседование у представителей предприятия, гарантирующее им поступление с учетом результатов ЕГЭ в лучшие

⁴ Хохлов А. Задел на будущее // Рос. космос. 2008. № 2(66). С. 18 - 23.

технические вузы страны, с которыми взаимодействует предприятие.

2 фаза. На базе ОАО “ИСС” успешно действуют кафедры (филиалы кафедр) СибГАУ и СФУ под руководством специалистов данного предприятия. Сотрудники кадровой службы контролируют процесс обучения целевых студентов (по результатам сессии изучается статистика успеваемости). Лучшие студенты поощряются стипендией имени академика М. Ф. Решетнева. Производственную и преддипломную практику студенты, выбранные для дальнейшей работы в “ИСС”, проходят непосредственно в цехах и научных отделах предприятия (помимо стипендии, выплачивается заработная плата: половина оклада техника - около 4000 руб.). На практике студенты (под руководством самых опытных сотрудников предприятия) приобретают практические навыки работы по специальным дисциплинам. Поддержка иногородних студентов осуществляется в форме компенсаций транспортных расходов, предоставления общежития. На предприятии существует современная организация производства - передовое программное обеспечение, высокотехнологичное металлообрабатывающее оборудование с программным управлением, испытательная база, обеспечивающая полный комплекс испытаний космических аппаратов, управление и сопровождение в эксплуатации. Практика и проведение практических занятий в таких условиях реализуются с максимальной пользой для будущего специалиста. Дипломные работы студенты вузов готовят по тематике предприятия.

3 фаза. Непрерывающийся процесс взаимодействия УПО и работодателя продолжается и на этой фазе. УПО готовят рейтинг выпускников, их презентации, выступают посредниками в трудоустройстве (речь идет прежде всего о СФУ и СибГАУ), используют механизм поддержания связи с выпускниками и после окончания УПО. Система развития кадрового потенциала предприятия предусматривает и многомерную работу по адаптации молодых специалистов в производственной среде, дающую возможность обеспечить их эффективную занятость: *материальная поддержка* (единовременное пособие в размере двух должностных окладов, надбавка к окладу (10%) для выпускников, получивших дипломы с отличием, надбавки для семейных молодых специалистов, для имеющих детей, система ежемесячных выплат молодым специалистам (1500 руб., 1000 руб., 500 руб. в первый, второй и третий год работы, соответственно), а также по результатам аттестации (по 500 руб. прибавки через год и последующие два года)); *социальный пакет* (отдых специалистов (их детей) за счет предприятия в санатории-профи-

латории “Звездный”, в пансионате на озере Шира, компенсация лечения, материальная помощь к отпуску, единовременные выплаты при рождении ребенка, помощь предприятия с кредитованием на покупку жилья (до 50 % стоимости), частичная компенсация затрат на аренду жилья, служебное жилье с возможностью последующего выкупа); *поддержка профессионального и карьерного роста* (обучение и повышение квалификации за счет средств предприятия, кадровый резерв, организация зарубежных стажировок, поддержка научной деятельности специалистов: оплата обучения в очной аспирантуре, ежемесячная надбавка за ученую степень кандидата в размере 7782 руб., а также ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 11 календарных дней, единовременная компенсация в размере 150 000 руб. при защите диссертации в возрасте до 40 лет).

Большое внимание уделяется и привлечению (закреплению) на предприятии рабочих кадров: установлены связи с ПТУ, учащиеся которых имеют возможность проходить практику на ОАО “ИСС”, с последующей возможностью зачисления в штат предприятия; обучение без отрыва от производства рабочих в средних специальных учебных заведениях; разовая выплата двух окладов выпускникам, компенсация расходов на питание первые три года работы (молодым рабочим всех станочных профессий). Многолетняя традиции и грамотная кадровая политика предприятия, реализуемая в условиях эффективного взаимодействия РУПО и РТ, позволяют предприятию успешно работать в условиях жесткой конкуренции на международном рынке, занимая лидирующие позиции, проводя при этом политику омоложения кадров. В данном случае имеется максимально возможная в современных российских условиях готовность работодателя к взаимодействию с УПО, к развитию трудового потенциала предприятия, в том числе и в отношении выпускников УПО (молодых специалистов). Такое взаимодействие предприятия и УПО свидетельствует о реализации принципа социально ответственного бизнеса.

Изучение прогрессивного опыта налаживания контактов сфер профессионального образования и производства по предложенной схеме дает возможность дальнейшего развития методологических основ содействия эффективной занятости молодых специалистов, позволяющих оптимально сочетать потребности организаций (предприятий) и профессиональную подготовку и самореализацию субъекта труда, получившего первичную профессиональную подготовку по соответствующему уровню.

Поступила в редакцию 08.11.2009 г.