

Система профессионального образования: роль работодателей

Кадры решают все, когда они в нужном месте и в нужное время, однако эффективность их работы зависит от соответствия их квалификации предъявляемым требованиям. В первом случае работодатели самостоятельно определяют численность и структуру необходимых специалистов, во втором – зависят от результатов работы системы профессионального образования, которые их зачастую не устраивают. Поэтому одновременно с повышением требований к уровню подготовки молодых специалистов работодатели вынуждены использовать различные виды дополнительного профессионального образования. Следует отметить, что в этом случае работодатели в определенной степени нивелируют преимущество, например, высшей школы, которая одновременно с подготовкой кадров обеспечивает социальную доступность к получению высшего образования. Об этом свидетельствует превышение доли студентов, обучающихся на платной основе, главным образом по гуманитарным направлениям и очно-заочной форме обучения.

В этих условиях для работодателей важно определить формы и методы участия в совершенствовании системы профессионального образования с учетом положительных аспектов, которые имели место в период планового управления подготовкой кадров, и соответствующего отечественного и зарубежного опыта. При этом необходимо учитывать конкретные мероприятия по реформированию российской экономики как на федеральном, так и на региональном уровне, поскольку в значительной части принимаемых решений по структурной перестройке российской экономики, разработке антисанкционных мер и снижению импортозависимости мало внимания уделяется их кадровому обеспечению. Об этом свидетельствуют итоги заседания Экономического совета при Президенте России в мае текущего года (2016 г.), где в представленных концепциях развития российской экономики кадровое обеспечение предлагаемых ме-

роприятий представлено в общем плане. В этой связи рабочая группа в данном совете по направлению «Приоритеты структурных реформ и устойчивый экономический рост» должна определить место кадровой составляющей в процессе преодоления технического отставания, увеличения доли экспорта конкурентоспособной готовой продукции. Уже эти два направления требуют особого внимания к подготовке высококвалифицированных специалистов. В представленных концепциях предусматривается повышение качества подготовки кадров и даже повышение качества человеческого капитала [3]. Этому может способствовать не только имеющийся опыт увеличения человеческого капитала, но и практика его использования. Второе место по экспорту военной техники, строительство атомных станций в других странах, возведение Керченского моста – результат совместной работы учреждений профессионального образования и работодателей. Следовательно, при разработке единой концепции развития российской экономики необходимо определить формы эффективной интеграции отдельных звеньев системы профессионального образования и работодателей, представляющих предприятия, их объединения и ассоциации. В отдельных случаях для этого необходимо корректировать принятые решения. Например, в целях снижения дифференциации в социально-экономическом развитии отдельных регионов. В январе текущего года было принято решение о предоставлении субсидий субъектам РФ на возмещение затрат по созданию инфраструктуры индустриальных парков и технопарков¹. Нет сомнений, что такие парки являются драйверами инновационного развития региональной экономики. Однако было бы разумно предоставить субъектам возможность использовать определенную часть субсидий на целевую подготовку

¹ О порядке предоставления субсидий из федерального бюджета субъектам Федерации на создание инфраструктуры индустриальных парков и технопарков: постановление Правительства РФ от 20 января 2016 г. № 15.



▶ **КАЛИНКИН Евгений Васильевич**
Доктор экономических наук, профессор
кафедры финансов и цен

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова
117997, РФ, г. Москва,
пер. Стремянный, 36
Тел.: (499) 237-94-36
E-mail: evkalinkin@gmail.com

Ключевые слова

СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ
ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ
ПРОФИОРИЕНТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ
РЕГИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД
КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ

Аннотация

Реализация в России антикризисного плана и мероприятий по импортозамещению предопределяет необходимость эффективного использования имеющегося кадрового потенциала. Одновременно целесообразно определить основные направления совершенствования системы профессионального образования с учетом имеющегося опыта подготовки высококвалифицированных специалистов и возможного влияния на работу образовательных учреждений конкретных работодателей. В статье рассмотрены наиболее эффективные формы взаимодействия потенциальных работодателей с учреждениями профессионального образования. Выявлены особенности взаимосвязи отдельных звеньев профессионального образования и работодателей на территориальном и корпоративном уровнях. Обоснована необходимость привлечения работодателей к повышению практической подготовки преподавательских кадров.

JEL classification

I21, I25, J24, J44, M53

Vocational Education System: the Role of Employers

► **Yevgeny V. KALINKIN**

Dr. Sc. (Econ.), Professor of Finance and Prices Dept.

**Plekhanov Russian University of Economics
117997, RF, Moscow,
Stremyanniy Lane, 36
Phone: (499) 237-94-36
E-mail: evkalinkin@gmail.com**

Keywords

VOCATIONAL EDUCATION SYSTEM

EMPLOYER SPONSORED STUDY

POTENTIAL EMPLOYER

OCCUPATIONAL GUIDANCE FOR THE YOUTH

REGIONAL APPROACH

EMPLOYMENT ISSUES

Abstract

Implementation of a bail-out plan and measures on import substitution in Russia predetermines the need for the effective use of available human resources. At the same time, it is advisable to specify the main directions of improvement of vocational education system taking into account the experience in preparation of highly skilled specialists and a possible influence of certain employers on functioning of educational institutions. In the article the most effective forms of cooperation between potential employers and vocational education institutions are examined. The special features of interrelationships between specific links of vocational education and employers at territorial and corporate levels are revealed. The necessity to involve employers in improving practical training of the teaching staff is established.

JEL classification

I21, I25, J24, J44, M53

кадров в местных профессиональных учебных заведениях.

В целом недостаточное внимание к профессиональному образованию в наибольшей степени проявляются на уровне конкретных работодателей, поскольку ликвидирована отраслевая система управления экономикой, при которой за кадровое обеспечение специалистами подведомственных предприятий и организаций отвечали министерства и ведомства. Их заявки определяли количество и структуру приема студентов на первый курс, затем осуществлялось плановое распределение выпускников образовательных учреждений на места работы. Элементы такой практики предлагается использовать при подготовке специалистов с медицинским и педагогическим образованием, в частности, на основе их материальной заинтересованности и соответствующей ответственности при обучении за счет бюджетных средств. Причина – отсутствие специалистов такого профиля во многих регионах, на уровень которых перевели управление учреждениями здравоохранения и общеобразовательными. В этом случае работодателями выступают региональные и муниципальные органы власти.

До начала 1990-х годов практически все министерства и ведомства имели отраслевые институты повышения квалификации (ИПК) специалистов. Именно они оперативно реагировали на требования работодателей, в лице подведомственных предприятий и организаций, к дополнительной подготовке специалистов. Следует отметить, что отраслевая специфика ИПК нивелировалась, например, Академией народного хозяйства, Высшими курсами Госплана СССР, повышением квалификации руководителей предприятий и организаций.

Ликвидация отраслевых институтов повышения квалификации специалистов потребовала развития профессиональной подготовки кадров в рамках крупных компаний. По данным РБК практически все госкорпорации и ряд крупных

частных компаний в настоящее время имеют свои университеты. Это связано со значительными затратами. Так, Сбербанк потратил на создание своего университета в пределах 10 млрд р. [7]. Безусловно, далеко не все корпорации могут себе позволить подобное. Поэтому работодатели имеют возможность использовать потенциал других корпоративных университетов для обучения своих работников. Например, образовательными услугами университета Сбербанка успешно пользуются сотрудники «Росатом», «Ростелеком», главы регионов и мэры крупных городов. Подобная работа возможна и для других корпоративных университетов. Этому могут способствовать и образовательные учреждения, создаваемые при общественных организациях. Их межотраслевая и межрегиональная деятельность позволяет осуществлять профессиональную подготовку в широком диапазоне. Подтверждением может служить работа Бизнес-школы Российского союза промышленников и предпринимателей, учебные программы которой рассчитаны на обучение руководителей крупных компаний и регионов [1].

Увеличение масштабов корпоративного профессионального обучения не исключает возможностей расширения кооперации корпоративных университетов, поскольку они имеют относительную профилизацию, предопределяемую отраслевой направленностью бизнеса. Более значительный эффект может дать кооперация корпоративных университетов с опорными региональными университетами Минобрнауки РФ. Решение о создании таких университетов принято в конце 2015 г. с целью консолидации образовательной и научной базы. Главным условием определения регионального опорного университета стало согласование стратегии развития университета с органами власти субъекта РФ, к сожалению, без упоминания работодателей региона и различных общественных организаций, объединяющих профессионалов (например, региональных про-

фессиональных ассоциаций, саморегулируемых профильных организаций).

Задача определения региональных опорных университетов выходит за рамки региональной экономики, поскольку необходимо учитывать межрегиональные и межотраслевые экономические связи. Это подтверждает решение о создании Мурманского государственного арктического университета. Перспектива этого университета предопределена государственной задачей по освоению Арктического побережья России, требующей целевой подготовки специалистов. Здесь возрастает роль крупных работодателей. Интерес последних может выходить за рамки отдельного региона и его опорного университета. В первую очередь это ведущие корпорации, которые имеют свои профильные дочерние предприятия, филиалы в ряде регионов. Следовательно, корпорации будут проявлять интерес к работе ряда опорных университетов с учетом региональной потребности в кадрах применительно к масштабам и профилю своих дочерних предприятий. Это характерно, например, для ПАО «ГМК «Норильский никель». В структуре комбината интенсивно развиваются дочерние предприятия в различных регионах [6].

Интересы работодателей не ограничиваются подготовкой кадров в опорных региональных университетах. Одновременно определяются базовые вузы крупных корпораций. Уфимский государственный технический университет получил статус опорного вуза «Газпрома». Объединенная авиационная корпорация, в свою очередь, определила для себя ряд опорных вузов, в числе которых Воронежский государственный технический университет [9]. Широкий доступ работодателей к источникам подготовки кадров на региональном уровне не должен превратить региональные опорные университеты в монополистов, что важно в условиях процесса объединения вузов.

Возможности влияния работодателей на региональные системы профессионального образования возрастают в связи с принятием Федерального закона «О стратегическом планировании в Российской Федерации». В соответствии с этим законом все регионы должны разрабатывать планы социально-экономического развития до 2030 г. В уже разработанных планах кадровым вопросам уделяется большое внимание, однако их предварительный анализ показывает различия в подходах к развитию про-

фессионального образования. В определенной степени это оправдано, поскольку регионы существенно различаются масштабами и структурой экономики. Например, в стратегии развития Ленинградской области есть раздел «Качество образования», который предусматривает внедрение системы непрерывного технического образования. Следовательно, потенциальные работодатели смогут решать кадровые вопросы по всей линейке профессионального образования. Большие возможности для работодателей предоставлены в Стратегии социально-экономического развития Свердловской области. Здесь намечены мероприятия системного характера, предусматривающие развитие региональных учреждений профессионального образования с учетом их специализации. В частности, создаются центры непрерывного профессионального образования на базе ведущих местных вузов по отдельным направлениям [4].

Значительные возможности влияния работодателей на региональный рынок труда подтверждает опыт Самарской области, где областное правительство за счет своих бюджетных ассигнований финансирует часть подготовки специалистов по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в местных учебных заведениях. Финансирование ориентировано на подготовку кадров по востребованности региональным рынком труда в среднесрочном периоде. В этом случае именно от работодателей зависит точность определения потребности в специалистах. При решении вопроса о распределении бюджетных ассигнований среди образовательных организаций учитывается их роль в подготовке кадров по приоритетным направлениям для региональной экономики, в первую очередь доля их выпускников, трудоустроенных на местных предприятиях в предшествующие годы. В целях увеличения этой доли финансирование предусматривает выделение средств для стипендий обучающимся по заявкам предприятий¹.

Кадровые мероприятия на региональном и корпоративных уровнях не должны исключать конкретные формы

¹ Об отдельных вопросах установления организациями Самарской области, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, контрольных цифр приема на обучение по профессиям, специальностям и направлениям подготовки за счет бюджетных ассигнований бюджета Самарской области: постановление Правительства Самарской области от 14 августа 2015 г. № 510.

сотрудничества работодателей с образовательными учреждениями [8]. При этом следует использовать и развивать практику прошлых лет. В частности, наблюдается возрождение практики создания базовых кафедр, расширение целевой подготовки кадров, которая имела место в условиях плановой экономики. Например, базовые кафедры создавались под эгидой Минвуза РСФСР и отраслевых министерств. Последние рассматривали такие кафедры как с позиции их полезности для конкретных предприятий, так и в качестве площадки для целевой подготовки специалистов для других подведомственных предприятий. В ряде случаев базовые кафедры выходили за рамки отраслевой специализации. Так, в Московском институте народного хозяйства им. Г.В. Плеханова (Российском экономическом университете) были организованы базовые кафедры, где контрагентами института выступали ведущие предприятия Минобороны и Минрадиопрома СССР. Базовые кафедры позволяют работодателям непосредственно участвовать в подготовке специалистов, и не только на заключительных этапах. Инновационное развитие производства предопределяет периодическую корректировку специализации у занятых. Возможности этой работы зависят от фундаментальной подготовки специалистов. Следовательно, работодатели в рамках базовых кафедр или опосредованно должны влиять на содержание фундаментальной подготовки студентов. Здесь уместно вспомнить принцип организации подготовки специалистов направленного профиля на широкой основе в Московском физтехе и ряде других вузов, ориентированных на продвинутых работодателей.

Весьма интересен опыт ряда западноевропейских стран, где сотрудничество компаний с профессиональными учреждениями поддерживается на государственном уровне, с целью взаимного обмена знаниями. Поощряется одновременная работа преподавателей и практиков в компаниях и университетах. При этом основное внимание уделяется специальным программам на региональном уровне.

Для работодателей расширяются возможности влиять опосредованно на подготовку кадров в связи с появлением коммерческих и некоммерческих организаций по профориентации молодежи. Эффективность их работы зависит от степени определения и развития индивидуальных возможностей и склонностей учащихся. Такие организации

можно считать звеньями непрерывной системы образования в целом, и в частности профессионального образования. Их работа во многом зависит от связей с конкретными работодателями, представляющими предприятия и организации с широким диапазоном профессий. Это позволит осуществлять более предметную профориентацию обучаемых, а работодателям влиять на формирование рынка труда. Так, в Санкт-Петербурге с 2010 г. работает компания «Артличность», в составе которой четыре центра (из них один в Москве), где осуществляется тестирование по профориентации, реализуются различные программы, раскрывающие сущность и особенности конкретной профессиональной деятельности. Наиболее эффективное направление деятельности центра – связи с российскими и зарубежными компаниями, что позволяет иметь информацию о современных производственных процессах и роли занятых в них [10].

Профориентация молодежи весьма сложный процесс. В первую очередь из-за необходимости дифференцированного подхода к возрастным группам, специфики региональной экономики и уровня социального партнерства учебных заведений с потенциальными работодателями. Степень участия последних в профориентации молодежи увеличивается на последних стадиях учебного процесса в образовательных организациях [2]. Здесь не приемлем лозунг «Кем быть – нужно решить в детстве». Относительно конкретную профессиональную деятельность целесообразно определять в старших классах, а также на последних курсах бакалавриата, когда выбирается профиль в рамках направления подготовки. Именно здесь потенциальные работодатели могут раскрыть перспективы использования конкретных профессиональных знаний и карьерного роста. Одновременно работодатели могут ориентироваться на решение своих кадровых вопросов с учетом перспективы развития предприятий. Последнее предполагает в рамках профориентации молодежи уделять внимание поиску талантливых учащихся и способствовать их творческому развитию [11]. Целесообразность этой работы подтверждает зарубежный опыт. Так, в Дании создана единая система начального образования с целью продвижения талантливых учащихся как одного из факторов повышения инновационного потенциала. На более ранних этапах профориентации молодежи формируются предпосылки

социальной адаптации к профессиональной деятельности в общем плане: в гуманитарной сфере или в реальной рыночной экономике. Такой подход будет способствовать выбору конкретной специальности с учетом регионального рынка труда, а следовательно, и снижению миграции. Сквозная, узконаправленная профориентация и подготовка специалистов отрицательно сказалась, например, при решении социально-экономических проблем моногородов и закрытых производств.

Наличие различных форм и методов влияния работодателей на систему профессионального образования подтверждает их возможность оказать существенное влияние на создание в России системы образовательных кредитов, которая в настоящее время практически отсутствует. В то же время по данным Минобрнауки РФ почти 60% студентов учатся на платных отделениях. В результате даже в престижных вузах образовательные кредиты используют менее 1% студентов-платников. В среднем в год выдается в пределах 300 образовательных кредитов [7]. Одна из причин – незначительная плата за обучение в многочисленных филиалах по заочной и дистанционной формам обучения по гуманитарным направлениям. Сдерживающим фактором является незаинтересованность коммерческих банков в этом направлении кредитования, отсутствие систем страхования их рисков со стороны государства, что вызывает необходимость высоких процентов по образовательным кредитам. Работодатели могут взять на себя оплату процентов, части кредита при целевой подготовке специалистов на основе трехсторонних договоров, предусматривающих софинансирование профессиональной подготовки, и не только в вузах. С помощью образовательных кредитов с 2013 г. можно оплачивать обучение практически во всех типах образовательных учреждений, осуществляющих профессиональную подготовку.

Образовательные учреждения также имеют статус работодателей. Например, уровень работы вузов определяется в первую очередь квалификацией профессорско-преподавательского состава. Следовательно, вузы, в свою очередь, являются работодателями с соответствующими требованиями к вузовским работникам и обязательному повышению их профессионального уровня. Последнее централизованно осуществлялось до конца 1980-х годов в СССР, в отдельных

вузах, которые имели статус опорных в рамках соответствующего профиля. Например, преподаватели экономических дисциплин повышали свою квалификацию в Московском институте народного хозяйства им. Г.В. Плеханова (ныне Российский экономический университет). Концентрация преподавателей экономических кафедр инженерных и экономических вузов, групповая подготовка ими совместных выпускных работ давала хорошие результаты. Следует вспомнить и опыт по переподготовке преподавателей экономических дисциплин в Новосибирском государственном университете совместно с институтами Академгородка под руководством академика А.Г. Аганбеяна. Здесь формирование каждой учебной группы предусматривало присутствие преподавателей широкого круга вузов, которые после возвращения к постоянному месту работы могли организовать внедрение новых методов подготовки специалистов. В настоящее время определение опорных университетов может осуществляться вузовскими ассоциациями.

Различные формы и методы профессиональной подготовки кадров, наличие альтернативных источников получения необходимых специалистов требуют подготовки менеджеров по персоналу, способных определять наиболее приемлемые варианты влияния на систему профессионального образования с учетом статуса работодателей [5]. Например, малый и средний бизнес может эффективно влиять на систему профессионального образования при участии региональных торгово-промышленных палат, ассоциаций малых предприятий и других общественных организаций. Следовательно, эффективное влияние работодателей на систему профессионального образования требует системного подхода, где должны быть задействованы все заинтересованные стороны. ■

Источники

1. Бизнес-школа РСПП: второй учебный год завершен // Бизнес России. URL: <http://businessofrussia.com/sept-2015/monitoring/item/1381-bs.html>.
2. Ермольцев Д. Высшая школа как стандарт и фикция // Русский репортер. 2014. № 35. С. 40.
3. Ивантер И., Обухова Е. Уступите место реалистам // Эксперт. 2016. № 22.
4. Калинин Е.В. Вузы в региональной системе профессионального образования // Известия Уральского государственного экономического университета. 2013. № 1. С. 13–18.
5. Калинин Е.В. О финансовой устойчивости вузов // Наука и практика: науч.-аналит. журн. РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2012. № 2. С. 71–75.
6. Линд М. Как привлечь молодых и талантливых на Север // Эксперт. 2016. № 1-2. С. 74–75.
7. Пастушин А., Тагаева Л. Зачем Сбербанку собственный университет // РБК. 2015. № 5. URL: <http://www.rbc.ru/business/27/04/2015/552c5db89a7947afb2f0f06a>.
8. Преодоление кадрового голода // Эксперт. 2015. № 25. С. 38–41.
9. Ректоры российских вузов совместно с Минобрнауки обсудили создание опорных региональных университетов // Коммерсант Власть. 2015. № 50. С. 45.
10. Серебрякова Е. Мы – нечто большее, чем просто центры профориентации // Коммерсант Деньги. 2015. № 50. С. 60–61.
11. Хомерики Л. В погоне за кадром // Business Guide. 2015. № 17. С. 11.

References

1. *Biznes-shkola RSPP: vtoroy uchebnyy god zavershen* [Business school of RSPP (Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs): the second academic year is completed]. Available at: <http://businessofrussia.com/sept-2015/monitoring/item/1381-bs.html>.
2. Yermol'tsev D. Vysshaya shkola kak standart i fiktsiya [Higher school as a standard and fiction]. *Russkiy reporter – Russian Reporter*, 2014, no. 35, pp. 40.
3. Ivanter I., Obukhova Ye. Ustupite mesto realistam [Give place to the realists]. *Ekspert – Expert*, 2016, no. 22.
4. Kalinkin Ye.V. Vuzy v regional'noy sisteme professional'nogo obrazovaniya [Higher Education Institutions in Regional System of Vocational Education]. *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta – Journal of the Ural State University of Economics*, 2013, no. 1, pp. 13–18.
5. Kalinkin Ye.V. O finansovoy ustoychivosti vuzov [On financial stability of higher educational institutions]. *Nauka i praktika – Science and Practice*, 2012, no. 2, pp. 71–75.
6. Lind M. Kak privlech' molodykh i talantlivykh na Sever [How to attract the young and talented to the North]. *Ekspert – Expert*, 2016, no. 1-2, pp. 74–75.
7. Pastushin A., Tagaeva L. *Zachem Sberbanku sobstvennyy universitet* [Why does Sberbank need its own university?]. *RBK*, 2015, no. 5. Available at: <http://www.rbc.ru/business/27/04/2015/552c5db89a7947afb2f0f06a>.
8. *Preodolenie kadrovogo goloda* [Overcoming personnel shortage]. *Ekspert – Expert*, 2015, no. 25, pp. 38–41.
9. Rektory rossiyskikh vuzov sovmestno s Minobrnauki obsudili sozdanie opornykh regional'nykh universitetov [Rectors of Russian universities in cooperation with the Ministry of Education discussed the creation of supporting regional universities]. *Kommersant Vlast' – Kommersant Power*, 2015, no. 50, pp. 45.
10. Serebryakova Ye. My – nechto bol'shee, chem prosto tsentry proforientatsii [We are more than just occupational guidance centres]. *Kommersant Den'gi – Kommersant Money*, 2015, no. 50, pp. 60–61.
11. Khomeriki L. V pogone za kadrom [Chasing staff]. *Business Guide*, 2015, no. 17, pp. 11.