

## **К ВОПРОСУ О ПОСРЕДНИЧЕСКОЙ ФУНКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Современная ситуация в системе профессионального образования характеризуется низким уровнем трудоустройства студентов и выпускников вузов, а также несоответствием качества подготовки выпускаемых специалистов потребностям крупного и среднего бизнеса. Все это является составляющими единой проблемы – разрыва между сферой профессионального образования и производством.

Согласно данным Минобрнауки в 2011 г. ожидается почти 1,5 млн. выпускников очной формы обучения. Из них:

- планируют продолжить обучение 10 % выпускников вузов, 20 % – учреждений СПО, а также 12 % – учреждений НПО;
- будут призваны в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации 10 % выпускников вузов, 15 % – учреждений СПО и 18 % – учреждений НПО;
- начнут трудовую деятельность 69 % выпускников вузов, 56 % – техникумов и колледжей, а также 59 % – профессиональных училищ и лицеев [3].

Таким образом, имеют риск быть нетрудоустроенными: среди выпускников ВПО – 11 %, СПО – 10 % и НПО – 10 %.

В итоге получается, что трудоустроиться, по мнению Минобрнауки, должны 89 % выпускников. Из них более половины (согласно исследованиям Ассоциации консультантов по подбору персонала) будут работать не по специальности.

Для решения проблемы трудоустройства государство планирует предпринять следующие шаги:

- увеличить доступность высшего образования за счет сохранения бюджетных мест на очных отделениях вузов на уровне 2008 г., несмотря на демографический спад;
- увеличить бюджетные места в магистратуре до 34,4 тыс. мест (в настоящее время – 19 тыс.); в аспирантуре до 29 тыс. (увеличение на 3 тыс. мест);
- направлять студентов российских вузов в ведущие университеты развитых стран Европы и США для обучения по магистерским образовательным программам и на стажировки (более 1500 человек);
- изменить структуру подготовки в вузах и ссузах – бюджетные места увеличены среди наиболее востребованных технических специальностей и снижены по специальностям в области экономики и управления, гуманитарных наук.

Определенные шаги к формированию квалифицированных кадров предпринимают и сами компании, например, система корпоративных университетов.

Корпоративный университет – это система внутрифирменного обучения, объединенная единой концепцией в рамках стратегии развития организации и разработанная для всех уровней руководителей и специалистов [2, с. 117].

Содержание и качество корпоративного образования определяется эффективностью, конкурентной способностью и успешностью самой корпорации. Исследовательско-образовательная деятельность данного образовательного института строится вокруг производственного заказа, осуществляет разработку и развитие перспективных направлений производства и разворачивается на территории корпорации. Основой содержания образования (помимо стандартов) являются инновационные проекты, разворачивающиеся внутри самой корпорации и ею финансируемые. И каждая модернизация, каждая смена технологий обязательно приводит к смене содержания и может даже к смене направлений образовательной деятельности.

Опосредованной формой корпоративного образования являются так называемые базовые кафедры [1]. Это своеобразные отделения вуза, дислоцирующиеся непосредственно на территории предприятий. Деятельность данных кафедр нацелена исключительно на потребности производства, разработку прикладных знаний и технологий.

Работая со студентами старших курсов и магистратуры фактически как с сотрудниками предприятия, базовая кафедра обеспечивает и высокий профессионализм, и сокращение времени на адаптацию выпускников на рабочем месте.

В отличие от корпоративного образования, которое решает, прежде всего, проблему кадрового обеспечения корпораций, существует целая сеть институтов, занимающихся проблемой трудоустройства человека.

Так, в последнее время возросла численность конкурсов, направленных на формирование кадровых резервов. Инициаторами конкурсов являются учебные заведения, администрация города, региона. Ими производится отбор наиболее успешных (имеющих достижения в учебной, научной деятельности) студентов. Через прохождение конкурсных испытаний происходит ранжирование участников, выводится топ-лист, который доступен общественности, средствам массовой информации и самое главное – работодателям. Некоторые конкурсы проводятся в сотрудничестве с компаниями, которые обеспечивают возможность прохождения стажировки или трудоустройства для победителей конкурса.

Традиционным институтом трудоустройства населения считается Центр занятости. Функционирование его филиалов, головного регионального офиса совместно с центрами занятости вузов должно обеспечивать трудоустройство студентов и выпускников.

Наравне с центрами занятости действуют кадровые агентства. Крупные кадровые агентства занимаются подбором, обучением и переобучением персонала для компаний (с привлечением бизнес-тренеров,

преподавателей вуза, экспертов из других компаний), профориентационной работой, проведением психодиагностики сотрудников и пр.

При обращении в кадровые агентства работодатель заполняет официальную заявку на поиск сотрудника, в которой необходимо прописать конкретные профессиональные задачи, функции сотрудника, результаты его деятельности, средства мотивации (размер заработной платы, бонусы и пр.).

Поиск и отбор кандидатов на вакантную должность осуществляется строго в соответствии с заявкой заказчика и обозначенными им требованиями. Кандидат разыскивается различными путями: через СМИ, просмотр собственной базы данных, прямой поиск.

Кадровое агентство создает некоторое пространство для встречи будущего специалиста, пытается формулировать критерии оценки готовности к профессиональной деятельности и применять эти критерии на практике через собеседования, тестирования и анализ данных.

Все перечисленные направления повышения эффективности профессионального образования обладают рядом существенных недостатков.

Достаточно интересные проекты корпоративных университетов и базовых кафедр не затрагивают интересы малого и среднего бизнеса, которые, по сути, являются двигателями современной инновационной экономики. Они попросту не могут себе позволить содержать целый институт или базовую кафедру в образовательном учреждении, да и потребность в образовательных услугах, кадрах у них точечная и не помещается в рамки указанных выше форм образовательно-производственного сотрудничества. Поэтому проблемы трудоустройства и кадрового обеспечения не могут быть сочленены таким способом.

Конкурсы на формирование кадрового резерва охватывают лишь небольшое число талантливых студентов. Уже на стадии первичного отбора используются методики оценки интеллектуальных способностей, которые не учитывают готовность заниматься профессиональной деятельностью. Кроме того, реальную пользу от участия в подобных конкурсах чувствуют лишь финалисты. Остальная часть кадрового резерва остается незадействованной. Статистика кадровых агентств свидетельствует о том, что участники подобных конкурсов по большей части не имеют преимуществ относительно других кандидатов.

Работа центров занятости в сфере трудоустройства молодых специалистов часто состоит лишь в оказании информационных услуг. Кандидату предоставляется направление на работу по специальности, схожей с той, что указана в его дипломе. Это не гарантирует ни трудоустройства, ни обеспечения компании, с которой сотрудничает Центр занятости, квалифицированными кадрами.

Работа кадровых агентств также имеет ряд недостатков. Она не про-

зрачна: кандидат не может увидеть, насколько он соответствует профессиональному рынку в настоящий момент, какие требования выдвигаются в отрасли в целом. Кроме того, в связи с тем, что кадровые агентства являются частными коммерческими организациями, они заинтересованы в подборе специалистов для конкретной компании и их не интересует положение специалистов, не попадающих под требования тех фирм, с кем в данный момент у них налажено сотрудничество.

Перечисленные проекты трудоустройства имеют общие отрицательные черты. Во-первых, в их деятельность не включена система образования, которая, несмотря на все свои недостатки, является важным институтом социализации молодежи, наиважнейшим институтом подготовки профессиональных кадров. Во-вторых, ни кадровые агентства, ни службы занятости, ни корпоративные формы образования не решают вопрос мотивации студента. Участие студента во всех перечисленных выше проектах не дает ему возможности самостоятельной оценки своих личностных и профессиональных качеств, мотивов к их совершенствованию, в том числе участию в прохождении практик, ориентиров в виде реальных мест трудоустройства, на которые он мог бы претендовать.

Граница между вузом и производством не обустроена. Нет событийных актов ее перехода и посреднического действия. Образование, которое фактически должно быть посредником между производством и человеком в кадровом обеспечении и человеком и производством в трудоустройстве, не выполняет свои посреднические функции. Это, на наш взгляд, основная причина низкой мотивации студентов и качества образования.

Следует приложить усилия и создать институты, обеспечивающие событийный переход этой границы, вернуть образованию эту двойную позицию посреднического действия.

В качестве примера подобного института, решающего проблему низкой мотивации, обеспечивающего трудоустройство лучших студентов и выпуск-

ников вузов, покрывающего дефицит компаний и предприятий региона в квалифицированных кадрах, может выступать кадровое агентство, созданное на базе высшего профессионального образовательного учреждения.

Принципиальным отличием данного института от традиционных кадровых агентств будет возможность организации им мобильной системы профессиональных показателей, начинающихся со 2–3 курса и «упирающихся» в трудоустройство и кадровое обеспечение компаний. Эта система должна обеспечивать мотивацию профессионального роста человека. Тем самым активно влиять на качество образования. Достижение этих показателей есть критерий работы образовательных учреждений и самого студента.

Сотрудники института будут заключать договоры с компаниями и предприятиями на планомерный подбор специалистов, составлять план развития каждого отдельного заказчика, намечать перспективные направ-

ления работы, количество необходимых кадров в будущем, критерии отбора потенциальных сотрудников.

Эти требования должны быть распределены по уровням для студентов разных курсов. Преодоление этих уровней есть динамический показатель выполнения всех требований работодателя для студента.

Помимо этого данный институт должен выполнять функции традиционного кадрового агентства: подбор специалистов под реальные вакансии, организацию семинаров и тренингов для специалистов компании и всех желающих с привлечением преподавателей вуза и пр.

В итоге институтом обеспечиваются возможности подбора квалифицированных кадров для компаний как в настоящий момент, так и на перспективу. Студент, выполняя требования мобильной системы показателей, попадает в списки потенциальных претендентов на вакансии в кадровом агентстве. Это создает мощную мотивацию для студентов к повышению своего образовательного и профессионального уровня.

#### *Список литературы*

1. Васильев В.Г. Опыт, высокий профессионализм и качество образования. Этюды об инновационном образовании / В.Г. Васильев // Вопросы образования. – 2009. – № 2.

2. Ключарев Г. А. Корпоративное образование: новая альтернатива государственным программам в сфере профессионального образования / Г.А. Ключарев, Е.И. Пахомова // Высшее образование. – 2009. – № 2. – С. 117–137.

3. Миклушевский В.В. О ситуации с трудоустройством выпускников образовательных учреждений профессионального образования всех уровней [Электронный ресурс] // Сеанс доступа: <http://mon.gov.ru/press/news/5293/>