

Что делает на рынке труда профессиональная школа

То, о чем я хотел сегодня говорить, связано с одной важной проблемой экономики в целом, и организации образовательных ресурсов, в частности. Речь пойдет о том, что управляет организацией образовательных ресурсов, содержанием и технологиями образования. В этом разговоре будет важно понять, какие задачи решает профессиональная школа, чьи интересы она обслуживает, как организована связь рынка труда с профессиональной школой, как реагирует рынок труда на позиции профессиональной школы, и наоборот, как профессиональная школа реагирует на изменчивую конъюнктуру рынка труда.

Вопрос, который задан в начале, вытекает из более общей проблемы: насколько интеллектуальный капитал, который является ценностью для каждой страны, сегодня формируется у нас, и какую долю он составляет в нашем общем достоянии, в ценностях страны. Я готов привести не очень новую мысль о том, что «основная часть доходов в США извлекается из собственности на человеческий капитал». Это означает, что основная составляющая стоимости произведенного в стране продукта формируется интеллектуальной деятельностью. Мы ниже в цифрах увидим, насколько это важная позиция - формирование человеческого капитала (ЧК), и насколько человеческий капитал в действительности более важная категория, чем материально-технический потенциал или материально-технический капитал в достояниях страны

Анализ доли человеческого капитала в общей капитализации государства показывает, что этот показатель в России на порядок отличается от стран развитой экономики. Мы имеем более низкую ценность человеческого ресурса в общей ценности ресурсов страны. Если не принимать это во внимание, принципиально нельзя говорить об инновационной экономике как о будущем в развитии страны, диверсификации экономики и повышении качества жизни. Более того, речь идет о приоритете человеческого ресурса, который в постиндустриальную эпоху призван создавать интеллектуальный продукт, знания, технологии и капитализировать их.

Единственный способ формирования ЧК это, конечно, система образования, начиная от дошкольного и заканчиваемая постдипломным образованием.

Движущей силой экономики во всем мире является непрерывно растущая конкуренция. Если конкуренция растет, значит, на рынок непрерывно поставляется продукт с новым потребительским качеством, или совершенно иной продукт, имеющий основания выиграть конкуренцию. Быстро изменять качество или формировать принципиально другой продукт можно только превращая научные исследования и разработки в новый продукт. Этот процесс называется инновационной экономикой. Это то, к чему мы постоянно призываем, но остаемся, к сожалению, лишь на уровне призывов. Доля инновационного продукта в Российском ВВП примерно 7 %, доля инновационного продукта в ВВП США достигает 65%. Такой же уровень развития инновационной составляющей в экономике развитых стран Европы.

Человеческий потенциал в такой экономике является основным базовым фактором, основным элементом конкурентоспособности продукта промышленного производства. Если система образования призвана корректировать способы деятельности действующего поколения, и готовить к эффективной деятельности новое, то это означает, что система образования должна ориентировать людей на освоение принципиально новых способов, методов, технологий деятельности, нового устройства экономики и т.д.

В России на государственном уровне зафиксирован стратегический приоритет инновационного развития экономики¹, в рамках которого в долгосрочной перспективе развитие экономики страны будет базироваться на росте ее инновационных сегментов. Инновационная деятельность представляет собой выполнение работ и/или оказание услуг, направленных на:

- создание и организацию производства принципиально новой или с новыми потребительскими свойствами продукции (товаров, работ, услуг),
- создание и применение новых или модернизацию существующих способов (технологий) ее производства, распространения и использования,
- применение структурных, финансово-экономических, кадровых, информационных и иных инноваций (нововведений) при выпуске и сбыте продукции (товаров, работ, услуг), обеспечивающих экономию затрат или создающих условия для такой экономии.

Одним из наиболее важных факторов развития инновационной экономики следует считать ее опережающее кадровое оснащение, позволяющее запустить механизмы саморазвития инновационной системы и обеспечить устойчивость ее результатов.

В то же время, следует признать, что подготовка кадров, профессионально работающих в специализированном секторе инновационной деятельности – это только одна из задач кадрового обеспечения инновационного развития региона. Очевидно, что уровень конкурентоспособности инновационной экономики в значительной степени определяется качеством подготовки всего населения региона к деятельности в

¹ Основным документом РФ, определяющим развитие инновационной деятельности на ближайшие годы, являются "Основные направления политики Российской Федерации в области развития инновационной системы на период до 2010 года".

условиях технологических инноваций. Во многих публикациях отмечается уникальная роль человеческого фактора в инновационных процессах. Речь идет об инновационной модели экономического поведения человека (в широком смысле – инновационная форма социального поведения).

Переход экономики на инновационно-технологическую платформу развития потребует изменения параметров профессионально-трудового поведения в любой сфере деятельности (готовность к изменениям, быстрой смене профессионального профиля; способность модернизировать свои квалификации; высокая информационно-технологическая компетентность и профессиональная мобильность и т.д.). Возникнет также потребность в изменении подготовки всего населения области (как потребителей товаров и услуг) к жизни в условиях рынка потребления технологически сложной и наукоемкой продукции, в том числе - бытового назначения.

Таким образом, кроме развития специализированного сегмента рынка образовательных услуг по подготовке кадров для обслуживания инновационных секторов экономики, основные направления которого обозначены в мероприятиях Программы, для обеспечения системного перехода отрасли образования на решение стратегических задач кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона, необходимо:

- 1) введение новых образовательных результатов, связанных с востребованными ключевыми компетенциями любого профессионала, в системы общего, довузовского и высшего профессионального образования, а также дополнительного к ним;

- 2) введение новых образовательных результатов, обусловленных технологическим усложнением поведения граждан как потребителей, в систему общего и дополнительного образования детей.

Целесообразна и определенная инновационная специфика подготовки научных кадров в системе послевузовского образования региона. В этой сфере, кроме академических исследователей, требуются «учёные-менеджеры», чей успех определяется способностью привлекать финансовые и управленческие ресурсы.

Эти стратегии должны лечь в основу образовательной политики, если мы хотим начать эффективное построение инновационной системы в стране, перейти в экономике к новому поколению производственных технологий – нанотехнологиям. Причем, эти превращения вызовов в практику ответа на них должны формироваться в ограниченное время, пока еще актуальны эти вызовы и их не сменили новые. К сожалению, практика управления ресурсами образования пока занята другими вопросами - констатацией структурного дисбаланса выпуска профессиональной школы и занятых в экономике. Эта ситуация вполне прогнозировалась еще пять и десять лет тому назад, но государственный заказ на подготовку кадров не знает этих прогнозов, у него собственные основания.

В Самарском регионе структура занятых в экономике по уровням профессионального образования такова – 1, 3, 7. Это означает, что одного работника с высшим образованием сопровождают три – со средним специальным и 7 с начальным профессиональным образованием. Структура подготовки кадров в системе образования региона – прямо противоположная. Подавляющее большинство специалистов готовит сегодня высшая школа.

труда.

Как скажется на состоянии рынка труда это перепроизводство специалистов с высшим образованием, избыточным по запросам сегодняшнего рынка, ещё предстоит увидеть. Но кроме экономических проблем, здесь психологические проблемы, и девальвация квалификации, это потерянные надежды, трагедия старта в профессиональную жизнь.

Но это еще не все, проблема, как и трагедия, глубже. Вот второй пример дисбаланса, сформированного сегодня на рынке труда, где рейтинг популярности профессий и специальностей и рейтинг востребованности их на рынке труда, прямо противоположны. Демографический спад только обостряет эту ситуацию. И конечно, в хорошо организованной системе образования нужно учитывать подобные вещи, потому что популярность поддерживается одними мотивами, а востребованность - другими.

Это задача государственного регулирования рынка труда – включить другие компенсаторные механизмы и мотивы для повышения популярности запрашиваемых экономикой квалификаций. Перепроизводство экономистов, юристов, менеджеров из этой серии.

- Вот здесь я попробую подвести некий итог несбалансированности системы подготовки кадров и потребности рынка труда. Все начинается с низкой конкурентоспособности молодежи еще до получения профессионального образования. Впрочем, мы никогда серьезно не интересовались конкурентными качествами в современном мире, на разных этапах взросления человека. Международные измерения уровня сформированности наиболее важных качеств, необходимых сегодня для личного успеха в этом быстро меняющемся мире, позволяют сделать вполне определенные заключения, но мы не видим в них серьезных вызовов, у нас своя система отсчета. Формируя человека в этой системе отсчета, мы лишаем его мобильности при переходе в другие системы, на мировых рынках труда. да и в тех сегментах отечественного рынка, который занят конкурентоспособным производством. низкая конкурентоспособность выпускников, отсутствие у большинства из них необходимых знаний и навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства;
- – несоответствие профессионально-квалификационной структуры выпускников потребностям экономики и структуре имеющихся вакансий;
- – **отсутствие механизма, обеспечивающего взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг;**
- – отсталость кадровой политики большинства организаций, ориентированных, в основном, на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие;

Намечается одна очень важная тенденция, которая состоит в следующем: качество труда в нашей экономике и качество подготовки кадров – это измеряемые, количественно измеряемые величины. Оказывается, в целом ряде высокотехнологичных секторов экономики ситуация примерно такова – качество труда на 20-25% превышает качество рабочей силы. Это означает, что та рабочая сила, которая приходит для реализации этого труда не может быть к этому труду допущена. Как результат - растет безработица, с одной стороны, а с другой стороны — увеличивается доля вакансий должностей, требующих специальной, достаточно высокой квалификации, которой наши образовательные учреждения не дают. Вот такая жесткая картина, которая сегодня рисуется в тенденциях, несмотря на то, что в среднем наша инновационная экономика не столь велика в своих проявлениях, и тем не менее, сегодня уже прослеживается подобная ситуация на рынках труда. Вот очень важные и очень серьезные симптомы, на которые надо реагировать.

Я хочу обратить ваше внимание на отсутствие механизма, обеспечивающего взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг. В значительной мере, как показывает наш опыт,

отсутствие подобных механизмов лишает возможности эффективного взаимодействия. Иллюзии, которые питают обе стороны (и работодатели, и система подготовки кадров, система образования), связаны с тем, что можно договориться друг с другом на уровне кадровых служб без профессионально организованной деятельности по непрерывной адаптации их друг к другу.

Вот один пример из жизни Самарской Губернии, в 2004 и 2005 году были проведены масштабные исследования рынка труда губернии, это 3,5 миллионов жителей, это очень урбанизированная область, где 18% жителей живут в селах, остальные живут в городах, где выпускается достаточно широкий спектр продукции, но тем не менее вся экономика дуальна: это автомобили и продукты переработки нефти.

Оценка спроса и предложения специалистов различного уровня профессионального образования в экономике Самарской области к 2010 году

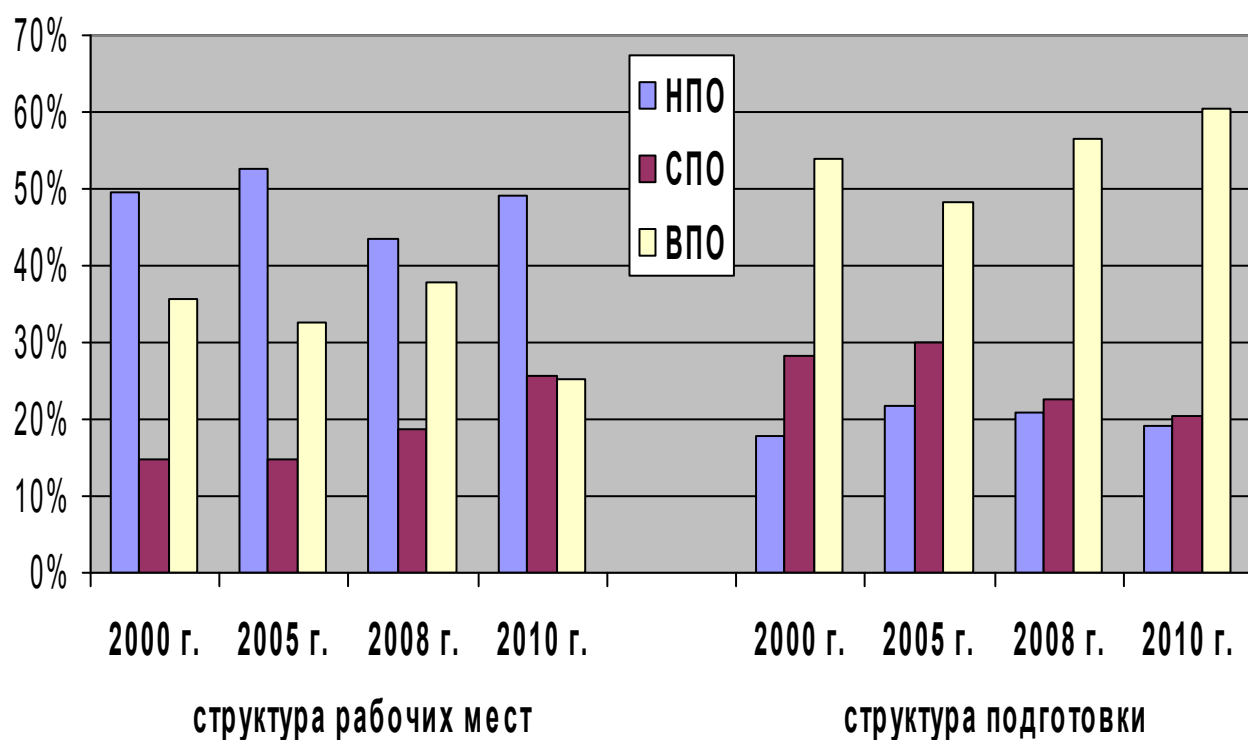
Уровень профессионального образования	Прогноз потребности работников на предприятиях региона к 2010 году*	Доля в занятости	Прием учреждений профессионального образования **	Доля в объеме подготовки
НПО	19 785	49,2 %	11 354	19,3 %
СПО	10 300	25,6 %	12 001	20,4 %
ВПО	10 104	25,1 %	35 456	60,3 %
всего	40 189	100 %	58 811	100 %

* Рабочие места, не требующие профессионального образования, не учитываются.

** Прием в 2004 году (для учреждений высшего профессионального образования), прием в 2005 году (для учреждений среднего профессионального образования), план приема на 2006 год (для учреждений начального профессионального образования).

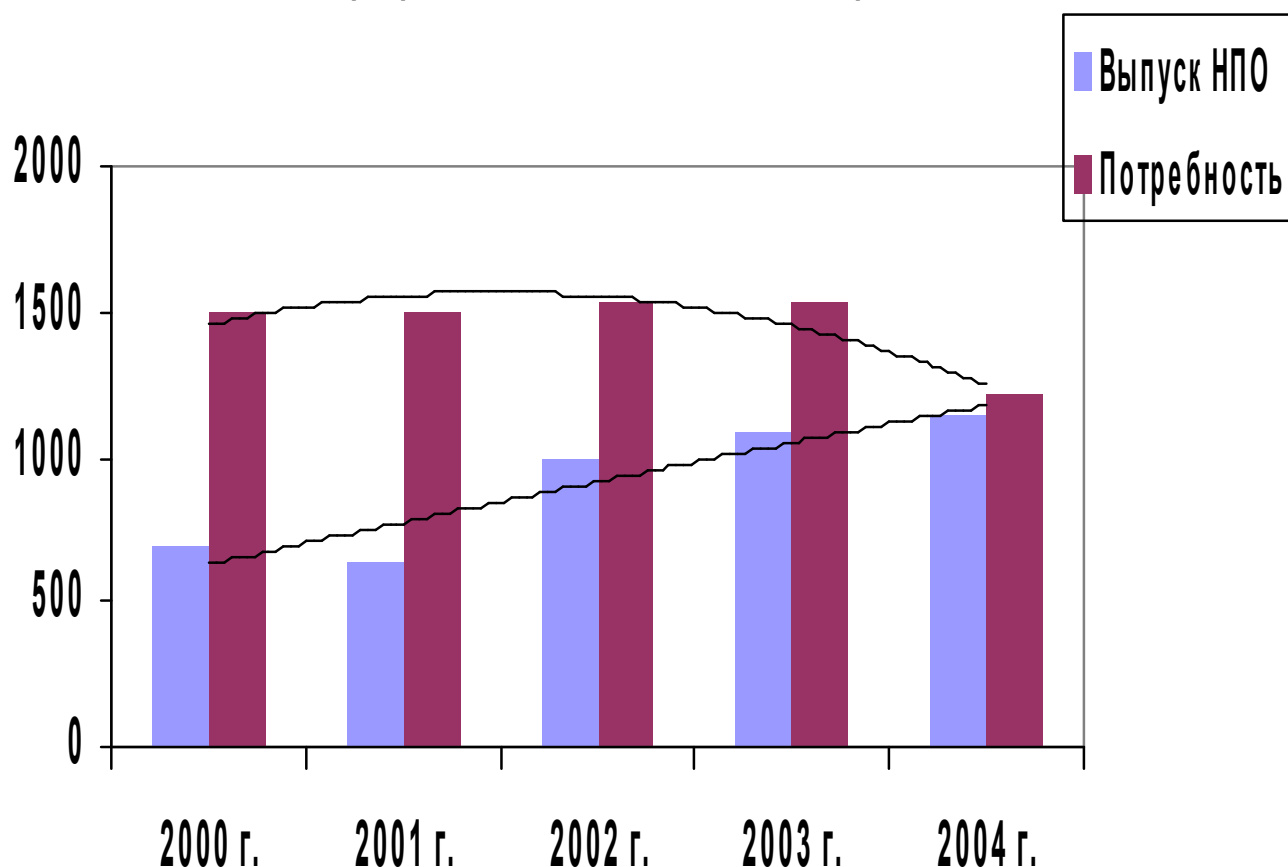
Представлен анализ потребностей работников на предприятиях региона к 2010 году. В следующем году можно было бы проверить правильность этих прогнозов. Доля занятых с высшим образованием в 2010 году предполагает 25%, а готовится к выпуску – 60%. С начальным профессиональным образованием доля занятых предполагает 49%, а готовится к выпуску – 19%. Система образования не отслеживает ситуацию на рынке. Рынок живет своей жизнью, решает собственные задачи, а система образования живет своей жизнью и эти жизни не пересекаются.

Представляю вашему вниманию следующую картину: структура рабочих мест и структура подготовки.



Видно, что высшая школа забирает весь контингент, независимо от того будут рабочие места для этих специалистов или нет. Конечно, можно поставить на рабочие места, требующие квалификацию НПО, специалистов с дипломом ВПО. Давайте подсчитаем потери, которые последуют при таком решении задачи.. Теперь вопрос, можно ли с этим справиться?

Профессии, общие для всех отраслей

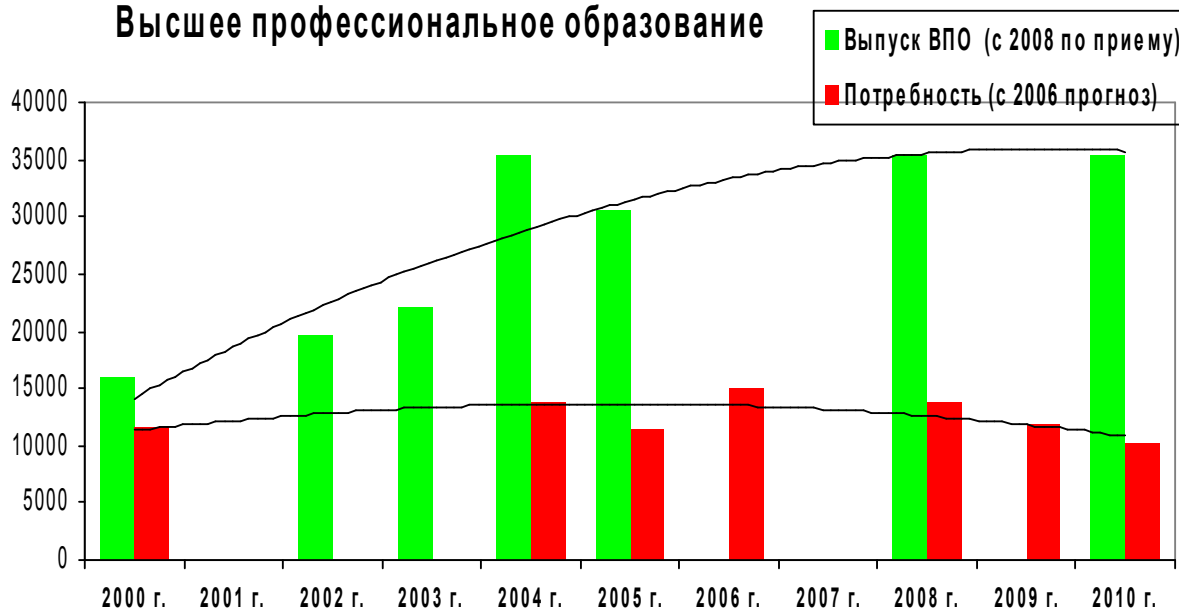


. Здесь приведена диаграмма динамики потребности и выпуска из учреждения НПО на протяжении четырех лет с 2000-2004. Все это взято из реальной жизни Самарской губернии. Вы видите, что уже в 2004 году потребность и выпуск выравниваются, то есть принципиально за несколько лет этот дисбаланс можно ликвидировать системой государственного заказа, основанного на предметном анализе регионального рынка труда.

Есть ли другие способы рыночных решений подобных задач без существенного вмешательства со стороны административного ресурса? Да есть, но это очень длительный и дорогой путь. При правильной организации управления государственными образовательными ресурсами вопрос количественного дисбаланса решаем.

Что произошло до 2004 года и должно произойти к 2010 году с ВПО в регионе.?

Высшее профессиональное образование



Это не управляемая регионом система, она никем не управляема. Вот как развивались события за прошедшие годы и вот что мы ожидаем в 2010 году. Кризис, сворачивающий рынки, только усугубит ситуацию.. Я специально привел этот график с одной целью - показать, как система вне государственного регулирования формирует государственные проблемы за государственные средства, создает проблемы для налогоплательщиков за их средства. Конечно, нельзя избежать экономического кризиса средствами профессионального образования. но подготовить людей к конструктивному поведению в таких ситуациях через формирование наиболее востребованных качеств для такого поведения, конечно, можно и нужно. Собственно, в этом и состоит задача системы образования.

Мы проделали в свое время большую работу, в своем и других регионах страны, пытаюсь понять, каковы вообще требования работодателя к рабочей силе? Как он относится к своим работникам, что он видит в них? Какие качества для него ценны? Как он ранжирует эти качества? Есть ли у работодателя какие-то принципы отбора персонала или их принципиально нет? Мы подняли целый ряд исследований: это и исследования Мирового банка, Высшей школы экономики, это собственные исследования.

Вывод: работодатель хочет видеть в своих работниках:

- исполнительская дисциплина 98%,
- коммуникативные способности 86%,
- работа в коллективе 85%,
- способность осваивать новые технологии 83%,
- способность к передаче опыта 80%,
- инициативность 79%,
- организаторские способности 75%,
- самоуправление 73%,
- самостоятельность 64%.

А вот дополнительные компетенции, которые он хочет иметь сегодня: компьютерные навыки 75%,

способность к совмещению профессии 52%,
информационная компетентность 64%,
работа с текстами 50%,
предпринимательская компетенция 35%.

Сегодня эти компетенции востребованы для работодателя. Если все обобщить, то можно сформулировать приоритеты человеческих ресурсов, которые являются достаточно общим, единым выражением позиции работодателя.

Дело в том, что те же исследования демонстрируют еще одну особенность нашего рынка труда, что принципиально отличает его от западного рынка труда.

Первая особенность заключается в том, что работодатель не имеет и не хочет получить критерии отбора персонала. У него есть только один критерий отбора персонала - это диплом. Это не ранжированный диплом в отличие от западных рынков труда, где диплом Гарварда или диплом Экономической школы Лондона является знаковым элементом. Здесь диплом как некий факт того, что человек обладает или должен обладать каким-то набором потенциальных возможностей, и это является достаточным для работодателя фактором. Я не говорю сейчас о каких-то изысканных работодателях, речь идет о среднем, корпоративном работодателе на рынке труда. И еще один важный момент – работодатель не интересуется, как и по каким стандартам готовятся вообще кадры для него же. И создается представление, что отечественный работодатель вообще мало интересуется качеством рабочей силы. Казалось бы, альтернативной должна выступить система внутрифирменной подготовки, однако и тут происходят интересные вещи: независимо от кризиса работодатель сворачивает внутрифирменную подготовку. Сегодня в среднем по стране стоимость внутрифирменной подготовки одного специалиста примерно 1000 рублей. Что за этим стоит? Или высокое качество специалиста, не требующее подготовки, или низкое качество требуемых трудовых навыков и квалификации, и тогда не нужно ничего менять. Такие вопросы остаются, и на них нужно попытаться найти ответ. Иначе трудно понять, почему наш продукт не конкурентоспособен на рынке в большом своем ассортименте, почему мы имеем столь низкую производительность труда, что на 80% зависим от импорта? Ну и т.д. Почему высокотехнологичное производство не приживается в наших промышленных структурах?

Перейдем от рынка труда к системе образования. Почему образование должно ориентироваться на рынок труда, что его мотивирует к этому? Зависит ли судьба учебных заведений от востребованности выпускников, их профессиональной судьбы?

Никаких ограничений в деятельности профессиональной школы рынок труда не создает, подобной нормы, а значит и практики не существует. Наиболее успешные компании высокотехнологичных отраслей пытаются выстроить свою образовательную систему. Попытки создать свою высшую школу, свои внутрифирменные межвузовские структуры которые объединяют производство и те или иные образовательные учреждения - такие попытки все

время появляются. Это признак того, что действующая государственная система не удовлетворяет рынок труда, не удовлетворяет предпринимателя .

Я бы разделил экономику на две части: продукт которой осваивается внутри страны, и та часть нашей экономики, продукт которой экспортируется. Это две принципиально разные сферы экономики. Включая и оценку человеческого ресурса. Если сертификация кадров является обязательной нормой для той части промышленности которая экспортирует свой продукт, то для той части ,которая поставляет продукцию внутри страны, такой нормы нет. В действительности, до тех пор, пока мы не будем связывать деятельность образовательного учреждения, его судьбу с судьбой его выпускников принципиально ничего происходить не будет. - каждый живет своей жизнью.? Для работодателя , оказывается, качество собственной рабочей силы не столь важная позиция, достаточно важнее качество материального ресурса.. Социологические исследования показывают, что он высоко оценивает собственные кадры, несмотря на судьбу своего продукта. Даже если его продукт не пользуется спросом, он, тем не менее, продолжает высоко оценивать свои кадры. Он не видит связи этих обстоятельств и не имеет формальных критериев отбора кадров. Возможно, это результат общей тенденции не видеть в человеческом потенциале ресурса развития

Самое главное - это убежденность работодателя в том, что человеческий ресурс наименее дефицитный, что его можно всегда иметь в необходимом количестве и необходимого качества.

Профессиональная школа на рынке труда делает сегодня стандарты собственного производства, в отсутствии профессиональных стандартов. Школа сама оценивает результаты своей деятельности. Мы не имеем внешней оценки для профессиональной школы. Отсутствует критерий внешних эффектов деятельности. Наконец, профессиональная школа решает вопрос собственного благополучия, имея минимальные связи с рынком труда, который она и призвана обслуживать. Мы принципиально не готовим специалистов, ориентированных на международные рынки, это специальная подготовка специальных компетенций. Если мы не сменим цели профессиональной школы и не начнем оценивать ее деятельность по изменениям в региональном развитии с ее участием, а не по изменениям ее собственных ресурсов, мы не сможем мобилизовать ее для регионального развития.