

*Регион: экономика и социология, 2009, № 3, с. 146–156*

## ЗАПРОСЫ РЫНКА ТРУДА К СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ<sup>1</sup>

**Н.Д. Вавилина**

*Новый сибирский институт*

### **Аннотация**

На материалах социологического исследования рынка труда и образовательных услуг в Новосибирской области показаны запросы работодателей к профилям профессионального образования, уровням, профессиональным и социальным компетенциям работников.

**Ключевые слова:** модели профессионального образования, запросы рынка труда, профили подготовки кадров, тип компетенций, социальные качества работников

Эпиграфом к статье могут быть слова Ч. Лэндри: «Любой кризис требует немедленной реакции, которая может стать средством преодоления препятствий на пути инноваций. Есть ситуации, в которых надо быстро принять решение и бессмысленно настаивать на старых подходах, если они не дают эффекта»<sup>2</sup>. Представляется, что развитие всей системы профессионального образования в России находится

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена по материалам доклада автора, прочитанного на общественных слушаниях в Томске, где обсуждались проблемы развития профессионального образования.

<sup>2</sup> Лэндри Ч. Креативный город. – М: Классика XXI, 2006.

именно в такой ситуации. Еще до экономического кризиса система профобразования столкнулась, с одной стороны, с демографическим кризисом, с другой – с проблемой несоответствия запросам рынка труда. Это привело к возникновению таких идей, как сокращение количества вузов, введение многоуровневого образования и др. Хотя новейшая история знает как раз примеры, когда именно развитие системы образования служило эффективной стратегией выхода из экономического и социального кризиса. Например, так было во время кризиса конца 60-х – начала 70-х годов.

Учитывая реальность проблемы несоответствия запросов рынка труда возможностям рынка образовательных услуг, департамент труда и занятости населения Новосибирской области в октябре–ноябре 2008 г. провел исследование «Развитие рынка труда и рынка образовательных услуг в условиях перехода Новосибирской области к инновационному развитию». Основным методом сбора исследовательской информации был опрос работодателей (150 опрошенных, представляющих в равных долях основные отрасли экономики) и руководителей учреждений системы профобразования (30 участников, в равных долях представляющих три уровня профессионального образования: начальное, среднее и высшее). В рамках данного исследования эксперты-работодатели определяли профили подготовки кадров, уровни образования, тип компетенций и социальные качества работников, запрашиваемых на рынке труда. Результаты исследования позволяют оценить основные подходы к развитию профессионального образования в регионе на ближайшие 5 и 10 лет.

Как показали результаты, в условиях инновационного развития в ближайшие 5 лет наиболее важными для Новосибирской области будут следующие профили подготовки кадров: 1-е место – инженерно-технический профиль, 2-е – программирование и информационные технологии, 3-е – ремонтно-строительный профиль, 4-е – управленческий, 5-е – экономический профиль. Наименьший спрос, по мнению работодателей, будут иметь специалисты гуманитарного профиля и работники для сферы торговли.

При всей условности количественных показателей в экспертном опросе можно предположить, что соотношение в подготовке инженер-

но-технических кадров и кадров гуманитарного профиля к концу пятилетнего периода должно составлять 7:1. Однако в следующее пятилетие ориентации в профилях подготовки кадров вновь должны измениться.

Работодатели считают, что при сохранении четырех первых профилей возрастет потребность в новых кадрах для сферы образования, значимыми останутся управленческий и сельскохозяйственный профили. По-прежнему слабо будут востребованы кадры гуманитарного профиля и работники для сферы торговли, что объясняется весьма широкой подготовкой таких специалистов в последние 10–15 лет.

Наряду с профилями профессионального образования в ходе обучения важно соблюсти пропорции в уровнях образования. По оценкам работодателей, соотношение трех уровней профобразования должно быть следующим:

- в ближайшие 5 лет работники с начальным профессиональным образованием (НПО) должны составлять 23%, со средним профессиональным образованием (СПО) – 31, с высшим профессиональным образованием (ВПО) – 42%;
- в ближайшие 10 лет работники с НПО должны составлять 18%, с СПО – 30, с ВПО – 45%.

Реальное соотношение между уровнями образования (в соответствии со статистическими данными 2006 г.) в Новосибирской области оказалось таким: специалисты с НПО и СПО составляли 42%, с ВПО – 58% в общей совокупности специалистов, выпускаемых системой профессионального образования области<sup>3</sup>. Запрашиваемое процентное соотношение на ближайшие 5 лет – 53:42, через 10 лет – 48:45.

Анализ экспертных оценок позволяет предположить, что сегодняшнее перепроизводство кадров в системе высшего профессионального образования, о котором говорят, в Новосибирской области не носит существенного характера. Увеличение доли в подготовке кадров в системах начального и среднего профессионального образования должно составлять около 10% в течение ближайших 5 лет, т.е. 2% в год.

---

<sup>3</sup> См.: **Основные** итоги социально-экономического развития Новосибирской области за 2000–2006 годы. – Новосибирск, 2007. – С. 58–61.

Однако характер профессиональной подготовки, как показали результаты исследования, надо принципиально менять.

Для определения запросов рынка труда к качествам работников в исследовании было выделено четыре группы<sup>4</sup>: 1) административно-управленческий персонал (АУП); 2) специалисты (служащие); 3) работники основных профессий; 4) обслуживающий персонал. Усредненное соотношение этих категорий на современном предприятии показывает, что основные работники составляют чуть более 40,6%, административно-управленческий персонал – 12,5, специалисты – 24,0, обслуживающий персонал – 14,5%.

В самом общем виде требования к АУП, предъявленные двумя группами экспертов, выглядят однотипными (табл. 1). Это касается образования, опыта, навыков и умений. Однако если сконструировать некий образ, то очевидно: работодатели предполагают, что это должен быть «организатор», а руководители учреждений профессионального образования видят «носителя идей» (обладающего такими качествами, как творческая активность, креативность). При этом следует помнить, что пока система образования кадры для административно-управленческого аппарата практически не готовит. Самые первые шаги делаются сегодня в рамках программ магистерской подготовки по специальности «управление человеческими ресурсами».

Такого же типа различия присутствуют и в представлениях о специалистах (служащих). Для работодателей это «творческий исполнитель» (обладающий аналитическими способностями), для системы профобразования – «ответственный исполнитель» (табл. 2).

Закономерно, что требования, касающиеся образования (высшее) и опыта, предъявляемые к специалистам, у двух групп экспертов фактически не различаются. При этом обе категории работников (АУП и специалисты) являются «продуктом» системы высшего профессионального образования.

---

<sup>4</sup> Именно такие группы выделяются в статистических наблюдениях, проводимых органами государственной статистики в России, и все работодатели ежегодно представляют данные в соответствии с установленной формой статистической отчетности. Поэтому такая группировка была выбрана в данном исследовании.

## Модельные требования к АУП

Характеристика	Работодатели	Руководители профобразования
Образование	Высшее (83,0%)	Высшее (86,7%)
Опыт работы	3–5 лет (52,2%)	3–5 лет (60,0%)
Навыки и умения*	Профессионализм (74,8%)	Профессионализм (73,3%)
	Организационно-управленческие навыки (52,2%)	Организационно-управленческие навыки (50,0%)
	Аналитические способности (49,7%)	Аналитические способности (46,7%)
	Способность достигать заданных результатов (45,3%)	Способность достигать заданных результатов (43,3%)
	Навыки работы с ПК (42,8%)	Навыки работы с ПК (40,0%)
Личные качества*	Ответственность (57,2%)	Коммуникабельность (76,7%)
	Способность самостоятельно принимать решения (51,6%)	Ответственность (73,3%)
	Стрессоустойчивость и коммуникабельность (49,7%)	Способность самостоятельно принимать решения (63,3%)
	Трудолюбие (45,9%)	Творческая активность (56,7%)
	Ум (41,5%)	Креативность (56,7%)

\* Взяты только первые пять характеристик.

Анализ требований к работникам основных профессий (табл. 3) показывает, что они также должны иметь высокий уровень профессионального образования, но для работодателей это «трудолюбивые профессионалы», а для руководителей системы профессионального образования – «обучаемые профессионалы». Таким образом, представители профессионального образования фактически предполагают, что необходимы «обучающие действия» внутри бизнеса («окончательная отделка щенка под капитана»), а также актуализируют проблему непрерывного образования для этой категории работников в условиях инновационного развития. У работодателей требования в отношении обучаемости присутствуют тоже, но в значительно менее выраженном виде.

Таблица 2

**Модельные требования к специалистам (служащим)**

Характеристика	Работодатели	Руководители профобразования
Образование	Высшее (79,2%)	Высшее (76,7%)
Опыт работы	1–3 года (67,9%)	1–3 года (46,7%)
		Более 3 лет (30,0%)
Навыки и умения*	Профессионализм (77,4%)	Профессионализм (83,3%)
	Способность достигать заданных результатов (58,3%)	Способность достигать заданных результатов (56,7%)
	Аналитические способности (34,6%)	Способность быстро переключаться (30,0%)
Личные качества**	Ответственность и обучаемость (56,0%)	Способность развиваться (66,1%)
	Трудолюбие (54,7%)	Ответственность (60,0%)
	Коммуникабельность (49,1%)	Обучаемость и исполнительность (56,7%)
	Исполнительность (44,0%)	Стрессоустойчивость (53,3%)
	Стрессоустойчивость (39,6%)	Коммуникабельность (53,3%)

\* Взяты только первые три характеристики.

\*\* Взяты только первые пять характеристик.

Существенные различия в позициях двух групп экспертов наблюдаются по отношению к обслуживающему персоналу (табл. 4). Это прежде всего связано с уровнем образования. По мнению работодателей, данная категория работников должна иметь начальное профессиональное образование, а по мнению руководителей учреждений образования – полное среднее. Это, кстати, вполне совмещаемые представления, если в рамках среднего образования на его старшей ступени ввести профессионализацию обучения.

Обращает на себя внимание тот факт, что руководители учреждений профобразования практически не высказали требования иметь начальное профессиональное образование по отношению ни к одной категории работников (см. табл. 1–4).

**Модельные требования к работникам основных профессий**

Характеристика	Работодатели	Руководители профобразования
Образование	Высшее (52,8%)	Высшее (46,7%)
	Среднее специальное (54,7%)	Среднее специальное (46,7%)
Опыт работы	1–3 года (44,0%)	1–3 года (43,3%)
	Не имеет значения (28,9%)	3–5 лет (33,3%)
Навыки и умения *	Профессионализм (72,3%)	Профессионализм (90,0%)
	Способность достигать заданных результатов (49,1%)	Способность достигать заданных результатов (53,3%)
	Точность и способность быстро переключаться (28,9%)	Точность и способность быстро переключаться (23,3%)
Личные качества **	Трудолюбие (70,4%)	Обучаемость (70,0%)
	Ответственность (58,4%)	Трудолюбие (66,7%)
	Обучаемость (45,3%)	Ответственность (63,3%)
	Дисциплинированность (44,0%)	Дисциплинированность (56,7%)
	Исполнительность (42,8%)	Исполнительность (50,0%)

\* Взяты только первые три характеристики.

\*\* Взяты только первые пять характеристик.

Требование, касающееся профессионализма, для обслуживающего персонала не носит доминирующего характера, но надежность работника выступает главным его качеством, и в этом работодатели и руководители учреждений образования поразительно единодушны. Пожалуй, требования обеих групп экспертов можно уложить в этом случае в такой образ: «образованный, надежный, трудолюбивый человек» (а не столько «работник»).

Достаточно самокритично оценили руководители учреждений образования характер недостающих знаний и личных качеств у своих выпускников. В большинстве случаев их оценки даже более жесткие, чем позиции работодателей (табл. 5).

Таблица 4

**Модельные требования к обслуживающему персоналу**

Характеристика	Работодатели	Руководители профобразования
Образование	Начальное профессиональное (56,6%)	Среднее полное (73,3%)
		Начальное профессиональное (40,0%)
Опыт работы	Не имеет значения (52,8%)	Не имеет значения (60,0%)
Навыки и умения *	Надежность (63,5%)	Надежность (50,0%)
	Профессионализм (37,1%)	Профессионализм (36,7%)
	Способность достигать заданных результатов (20,8%)	Способность достигать заданных результатов (30,0%)
Личные качества **	Трудолюбие (71,7%)	Дисциплинированность (70,0%)
	Исполнительность (48,4%)	Исполнительность (70,0%)
	Дисциплинированность (46,5%)	Трудолюбие (66,7%)
	Ответственность (42,8%)	Ответственность (53,3%)
	Коммуникабельность и стрессоустойчивость (20,1%)	Коммуникабельность (26,7%)

\* Взяты только первые три характеристики.

\*\* Взяты только первые пять характеристик.

Единственное несовпадение касается оценки уровня базовых теоретических знаний у выпускников вузов. Среди работодателей считающих такие знания недостаточными вдвое больше, чем среди представителей системы профобразования. И это вполне закономерно. Руководители учреждений образования оценивают этот показатель по «выданным» знаниям в соответствии с госстандартами, а работодатели – по «остаточным» знаниям пришедших к ним выпускников. Но не исключено, что разница в оценках связана со структурой государственных образовательных стандартов. Возможно, базовые знания выдаются, но набор их в реальных условиях требуется совсем иной.



Таблица 5

**Распределение ответов на вопрос: «Каких профессиональных знаний и личных качеств, на Ваш взгляд, не хватает молодым специалистам, приходящим на предприятие?», %**

Характеристика	Не хватает выпускникам					
	вузов		ССУЗов		ПУ	
	Руководители образовательных учреждений	Работодатели	Руководители образовательных учреждений	Работодатели	Руководители образовательных учреждений	Работодатели
Базовые теоретические знания по профессии	10,0	19,5	20,0	16,4	20,0	18,9
Конкретные знания и навыки	56,7	47,2	36,7	36,5	33,3	34,0
Связь с реальными потребностями предприятия, рынка труда в целом	56,7	45,3	46,7	29,6	33,3	26,4
Самостоятельность, инициативность	40,0	27,7	43,3	26,4	43,3	18,9
Умение работать в коллективе	23,3	21,4	30,0	13,2	26,7	13,8

Представленные результаты, очевидно, говорят о необходимости принципиального изменения моделей профессионального образования. Видимо, наиболее продуктивными в этом плане будут следующие модели:

- работники основных профессий («синие воротнички»): бакалавриат технического профиля центр профессиональных квалификаций стажировка на рабочем месте;
- специалисты, служащие («белые воротнички»): бакалавриат технического, экономического, управленческого или иного профиля магистратура по программе «управление человеческими ресурсами» стажировка в ведущих региональных корпорациях;
- административно-управленческий персонал («золотые воротнички»): бакалавриат, магистратура экономического или уп-

равленческого профиля аспирантура по специальности отрасли стажировка в ведущей российской корпорации стажировка на предприятиях, успешных в мировом или страновом масштабе.

Формирование соответствия запросов рынка труда и характера подготовки профессиональных кадров может осуществляться разными путями.

Первый путь – *внедрение новых моделей профессионального образования*. Уже сегодня функционирует модель «вуз – центр инновационных компетенций». Эта модель рассчитана на выпускников, способных к креативной деятельности в разных сферах. Центры ориентированы на развитие инновационных компетенций, на подготовку специалистов для продвижения инновационных проектов на рынок, на развитие проектного мышления, формирование инновационных бизнес-команд в вузовской среде с последующей их деятельностью в технопарковых структурах или на предприятиях. Но не все выпускники вузов имеют способности к такому типу деятельности, а потому должна существовать и другая модель – «вуз – центр профессиональной специализации (или профессиональных квалификаций)».

Такие центры целесообразно создавать на предприятиях, являющихся ведущими в своих отраслях, либо на основе партнерства вуз – бизнес, либо в форме государственно-частного партнерства. Обучение в центрах может идти параллельно с обучением на старших курсах вуза. Алгоритм примерно тот же, что у студентов Новосибирского государственного университета и институтов СО РАН. Но обучение в таких центрах – это не стажировка на предприятии, а дополнительное образование в рамках отраслевой специализации с получением самостоятельного документа об образовании. При этом обучение должно идти на базе специально созданных площадок.

Второй путь – *создание интегрированных структур в рамках различных уровней профессионального образования*. Здесь возможно несколько вариантов.

Вариант 1: в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации ряд средних специальных учебных заведений должны получить право реализовывать

программы бакалавриата. Это можно сделать двумя способами: 1) к ССУЗам присоединяются факультеты вузов, имеющих статус университетов, в случае если тот или иной факультет не может обеспечить такой статус; 2) сам ССУЗ присоединяется к вузу, осуществляющему отраслевую подготовку и имеющему статус института или академии (когда говорится о присоединении, имеются в виду различного рода соглашения, договоры, а не слияние и реорганизация). В рамках такой модели готовятся работники основных профессий для технопарков и инновационных предприятий.

Вариант 2: школы, ориентированные на технологические знания, преобразуются в политехнические школы, к которым присоединяются ПУ и ПТУ в соответствии с выбранным школой профилем отраслевых знаний.

Вариант 3: параллельно развивающиеся вузы с одной стороны, ССУЗы и ПУ – с другой в определенной точке на основе профессионального тестирования (своего рода ЕГЭ) «размениваются» обучающимися. При этом в соответствии с результатами тестирования обучающиеся далее в вузах готовятся для инновационных производств, наукоемкого бизнеса, малого предпринимательства и т.п. Обучающиеся далее в ССУЗах и ПУ получают необходимые профессиональные квалификации и обеспечивают требуемый состав основных работников для всех отраслей экономики.

Возможность такого обмена зафиксирована в российском законодательстве о профессиональном многоуровневом образовании, однако не реализуется в силу разном ведомственного учредительства образовательных организаций. Реализация такого подхода позволила бы перейти к формированию научно-образовательных комплексов, интегрирующих научные исследования и образовательные программы разного типа и уровня, решающих кадровые и исследовательские задачи региональных инновационных проектов. И это та самая реакция в условиях кризиса, которая позволит не только выйти из него, но и обеспечить качественно новое, инновационное развитие.