



# ПРОФЕССИЯ ДЛЯ БУДУЩЕГО: УЧЕНИЧЕСТВО И БИЗНЕС

Владимир Кузнецов,  
декан факультета  
повышения  
квалификации  
работников  
профессионального  
образования  
Учебного центра  
Федерального  
института развития  
образования,  
профессор,  
кандидат  
исторических  
наук

## **Зарубежный опыт организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования<sup>1</sup>**

**Немецкая модель** взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования достаточно специфична. Её важная особенность — высокий уровень трудовой миграции. Ещё в эпоху «западногерманского экономического чуда» наиболее низкооплачиваемые и малоквалифицированные рабочие места занимали выходцы из Италии, затем — из Турции и Югославии. Именно в Германии появился термин для обозначения рабочих мигрантов: «гастарбайтеры».

Поощрение трудовой миграции стало среднесрочным решением проблемы кадрового дефицита. Но в долгосрочной перспективе такая модель создаёт сложности не только политического, но и социально-экономического характера. Только первое поколение иностранных рабочих может рассматриваться как источник дешёвых трудовых ресурсов. А дети мигрантов уже стремятся получить образование и выйти из сегмента рынка, где преобладает спрос на неквалифицированную рабочую силу. В связи с этим возникает потребность в новых гастарбайтерах. Кроме того, большие объёмы иностранной рабочей силы увеличивают конкуренцию на рынке труда, уменьшают его эластичность в условиях спада экономической конъюнктуры. В последнее десятилетие в Германии сохраняется довольно высокий уровень безработицы, по официальным данным, превышающий 10%. Причём безработица всё чаще принимает застойный характер. Это выражается в том, что многие молодые люди длительное время находятся в состоянии поиска работы. Таким образом, профессиональное образование в Германии направлено на решение как экономических, так и социальных проблем.

Один из вариантов профессиональной подготовки молодых людей восходит к исторической традиции, когда для вступления в цеховую корпорацию претендент обязан был длительное время выполнять функции помощника мастера. За этот период он овладевал секретами профессионального мастерства, т.е. проходил своеобразный курс практического обучения. И в настоящее время многие молодые люди начинают производственную деятельность в качестве подмастерьев в различных малых предприятиях, которых в Германии более миллиона. Очевидное преимущество такой схемы для государства состоит в минимизации уровня расходов на производственное обучение. Кроме того, воспроизводство трудовых ресурсов носит естественный характер, позволяет обеспечить относительно равномерное распределение рабочих рук в стране. Создаются условия для развития небольших населённых пунктов и провинций, уменьшается миграция трудоспособной молодёжи в мегаполисы.

<sup>1</sup> Использованы материалы: Копачева Е. Инвестировать в людей выгодно. Но не в России // Экономика и жизнь. 1998. № 20. С. 28; Разработка механизмов адаптации рынка образовательных услуг к потребностям рынка труда в Калининградской области на 2004-2007 гг.: Итоговый отчёт. Калининград: Балтийский институт экономики и финансов, 2003. Инновации в трудовой и профессиональной подготовке молодёжи в России и Германии (опыт и тенденции развития). Ч. 1. М.: РАО. 1997; и др.



Вместе с тем, система обучения подмастерьев имеет некоторые недостатки. К ним можно отнести узкую специализацию, что создаёт препятствия для профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы. В условиях неблагоприятной экономической конъюнктуры руководители малых предприятий не расположены к найму неквалифицированной молодёжи.

Ещё один вариант первичной профессионализации молодых людей в Германии — модель «трудового года». После получения общего среднего образования выпускник может сообщить земельным органам социального обеспечения или благотворительным организациям (чаще всего существующим при церкви, но с государственным финансовым участием) о своём желании отработать один год в рамках социальных проектов, как правило, экологических, образовательных или культурных.

Молодые люди, прошедшие конкурсный отбор, включаются в соответствующую деятельность, получая за неё чисто символическую плату. Предполагается, что в ходе «трудового года» человек получает возможность уточнить свои дальнейшие планы и приобрести навыки трудовой деятельности, а также ключевые (общие для любой профессии) профессиональные компетенции.

В Германии существуют и центры профессионального образования, аналогичные российским профессиональным училищам. На них возложена миссия подготовки квалифицированных кадров для предприятий индустрии, сервиса и аграрного сектора. Процесс обучения занимает три года. В течение первого года учащиеся только знакомятся со своей профессией. Специализированное же обучение начинается со второго года. Такая схема призвана уменьшить количество ошибок при выборе профессий. Ведь зачастую человек принимает решение на основе сложившихся стереотипов или неполной информации, а после более глубокого знакомства с будущей специ-

альностью разочаровывается. Кроме того, освоение азов профессиональной деятельности по максимально широкому спектру специальностей создаёт благоприятные возможности для последующего переобучения. А подобную вероятность, учитывая изменчивость экономической конъюнктуры, нельзя сбрасывать со счетов.

Ещё одна специфическая черта системы профессионального образования Германии — концентрация и интеграция ресурсов. В новых землях ФРГ формируются окружные и земельные центры начального и среднего профессионального образования, где в рамках единой структуры ведётся обучение самым разнообразным профессиям и специальностям. В результате сокращаются расходы на содержание административного аппарата, оплату коммунальных платежей, появляются ресурсы для поддержания материально-технической части в надлежащем состоянии.

**Шведскую модель** взаимодействия профессионального образования и рынка труда отличает высокий уровень государственного регулирования. К разработке программ деятельности инфраструктурных организаций рынка труда (в первую очередь, государственных служб занятости) на национальном, региональном и местном уровнях привлекаются объединения предпринимателей и профсоюзы.

Из представителей населения, руководителей учебных заведений, профсоюзов, предприятий и местных органов власти создаются комиссии (комитеты), которые оказывают помощь местным организациям-посредникам на рынке труда и вместе с тем осуществляют контроль над их работой.

Местные предприятия обычно помогают посредническим структурам рынка труда в составлении планов использования рабочей силы, индивидуальном развитии сотрудников, проведении массового переобучения, связанного с внедрением новой технологии или реорганизацией производства.



Особенно эффективно поддерживает высокий уровень занятости населения политика активного развития трудовых ресурсов. К активным мерам, в отличие от пассивных, которые состоят в выдаче пособий по безработице (по мнению исследователей, они формируют иждивенческую психологию незанятого населения), относятся следующие мероприятия:

— поощрение мелкого и семейного предпринимательства государственными субсидиями и кредитами, благодаря которым стартовый капитал может быть обеспечен владельцем лишь на 10% (на 70% — государственными субсидиями и на 20% — кредитами), а если предприятие не приносит прибыли, то оно на 4 года освобождается от налога;

— обеспечение географической мобильности населения и рабочей силы путём предоставления субсидий и кредитов на переезд с семьёй из районов с избытком рабочей силы на территории, где есть вакантные места, с гарантией улучшения жилищных и других материальных условий жизни;

— создание общедоступных банков данных, предоставляющих людям, которые ищут работу, полную информацию о вакантных местах по профессиям, отраслям и регионам страны; оплата всех видов услуг по связи с отделами кадров предприятий, где есть рабочие места;

— организация общественных работ (в основном для молодёжи) на строительстве жилья, дорог, в сфере обслуживания на срок до 6 месяцев с гарантированным заработком в пределах 50—100%;

— предоставление в течение полугода владельцам частных фирм субсидий в виде оплаты 50% издержек на создание рабочих мест для молодёжи;

— специальное техническое оборудование рабочих мест для инвалидов на предприятиях и выплата их владельцам субсидий (за приём инвалидов на работу и частично на их заработную плату);

— снижение налогообложения с прибыли и личных доходов, стимулирую-

щее расширение предпринимательской деятельности и сверхурочных работ, т.е. более полную занятость.

Эффективность взаимодействия рынка труда и профессионального образования в Швеции во многом определяется системой профориентации, которая предшествует профессиональному обучению.

Одно из главных направлений государственной политики в этой стране — разработка и реализация различных программ, направленных на регулирование рынка труда. В частности, более десяти из них в настоящее время осуществляются для стимулирования занятости и спроса на рабочую силу. Задача государственных программ состоит в поощрении спроса на труд в периоды его спада. Кроме того, они дают безработным возможность приобрести производственный стаж, что облегчает их дальнейшее трудоустройство, а также закладывает основу для выбора профессии или курсов переквалификации. Благодаря такому подходу в Швеции удалось сократить резервную армию труда с 12—14% (в 1990—1991 гг.) до 5—6%.

**Датский опыт** организации взаимодействия профессионального образования и рынка труда интересен особенностями подготовки специалистов высшей квалификации. Как известно, российская модель высшего образования предполагает получение большого объёма теоретических знаний по различным дисциплинам. При этом большая их часть не находит применения в дальнейшей практической деятельности выпускника вуза.

Датская же модель производственной деятельности предполагает, в первую очередь, строгое соблюдение различных инструкций, жёсткую регламентацию любого вида профессионального труда. Это позволяет добиться высокого уровня эффективности деятельности, резко снизить производственные издержки. Система высшего профессионального образования Датского королевства состоит из двух основных ступеней. На первой



ступени (I—II курсы) студенты изучают общие дисциплины, связанные с будущей профессией.

С третьего курса начинается специализация — приобретение умений и навыков, необходимых для выбранной профессии. Общий объём лекционных занятий сводится к минимуму, основную часть времени занимают практические работы, стажировка на предприятиях. В итоге выпускник высшего учебного заведения готов сразу включиться в работу, без периода длительной адаптации и переобучения.

В **Шотландии** существует большое количество посреднических структур, обеспечивающих постоянные связи между трудовой сферой и системой образования. Вопросами профессиональной квалификации занимается Шотландское квалификационное управление (SQA), штаб-квартира которого находится в Глазго. Причём сотрудники управления работают не только с выпускниками учреждений профессионального образования, но и со всем взрослым населением.

Этой независимой (неправительственной) организации правительство Шотландии поручает организацию взаимодействия между потребителями и производителями на рынке профессионально-образовательных услуг в части исследовательских и оценочных процедур.

В Шотландском квалификационном управлении сотни экспертов из разных отраслей экономики совместно с работодателями разрабатывают содержание профессиональных квалификаций и инструментарий их оценки.

Специальные и ключевые профессиональные компетенции могут быть получены в школах, колледжах, на рабочих местах предприятий реального сектора экономики, в специальных центрах профессионального обучения (в том числе при Квалификационном управлении) (Education and training in Scotland: A Summary-2001. — Scottish Executive, 2001.).

В **Англии** функционирует сеть отраслевых советов по развитию профес-

сиональных умений (SSC), созданных «бизнесом для бизнеса». Активное участие в деятельности этих советов принимают работодатели, разрабатывая стратегию развития профильных образовательных структур, описывая и формализуя в рамках оценочных процедур требования к квалификации выпускников. Довольно часто процедуры оценки качества профподготовки проводятся непосредственно на рабочих местах, где учащиеся проходят производственную практику, куда для сертификации выезжают эксперты из числа представителей отраслевых советов.

**Для американской модели** характерны разнообразные формы организации взаимодействия профессионального образования и рынка труда.

Около 10 лет в США действует федеральная правительственная программа «Technical Preparation for a World-Class Work Force». Её реализацией занимается специально созданный Консорциум «Tech prep».

В рамках федеральной программы осуществляется масштабная PR-кампания по формированию позитивного имиджа рабочих, дефицит которых всё острее ощущается в США (профессии плотника, бетонщика, настильщика полов, строителя и др.).

Ещё одна программа, уже регионального уровня (штат Миссури), называется «Работа в Сент-Люисе». Она объединяет профсоюзы, работодателей и рабочих, которые вместе разрабатывают обновлённые профессиональные квалификации по рабочим профессиям и организуют обучение по ним молодёжи и трудовых мигрантов. Характерно, что в состав компетенций включаются ключевые (общие для всех отраслей экономики) навыки: разнообразные умения работы с информацией, исследовательские навыки (наблюдения и др.), умения работать в группе и использовать профессиональные технологии. Программа того же штата «Рабочее профилирование» посвящена формированию индивидуальных



образовательных маршрутов учащихся профессиональных училищ (подмастерьев). Она объединяет работодателей, общеобразовательные и профессиональные школы. Тем самым обеспечивается ответственность в обучении.

Важно отметить, что для обучения профессии учащийся может брать кредит на производстве. Программа «Гордость», основанная в 1995 г., объединяет владельцев строительных фирм, подрядчиков и профсоюз строительных работников, а также инженеров и архитекторов. Обучение подмастерьев оплачивают долевым участием: строительные фирмы и правительство штата.

Перечисленные программы объединяет то, что в них на основе партнёрских отношений участвуют все заинтересованные стороны. Для этих программ характерны высокий уровень институционализации взаимодействия: чёткая оргструктура управления программами (совет директоров, исполнительный директор и др.), наличие разнообразных комиссий в структуре (по связям с общественностью, по привлечению в ряды рабочих кадров женщин и представителей национальных меньшинств, по урегулированию конфликтов и др.).

**В Нидерландах** для повышения уровня соответствия качества профессионального образования требованиям работодателей организованы национальные советы по профессиональным профилям (негосударственные некоммерческие организации). Именно они вместе с социальными партнёрами определяют профессиональные профили (содержание обучения и выпускные квалификации).

22 национальный совета объединены в Ассоциацию КОЛО. Эта своеобразная «зонтичная» организация с 1954 г. выполняет функции координации деятельности национальных советов профессионального образования (по профилям).

Являясь неправительственной организацией, КОЛО выполняет роль посредника между провайдерами образовательных услуг и голландским правитель-

ством, содействует развитию сотрудничества с учётом интересом всех сторон.

С середины 80-х годов прошлого века во многих развитых странах мира активизировалась работа по приведению довузовского профессионального образования в соответствие с состоянием местных рынков труда и тенденциями их развития. Среди причин, побудивших правительства обратить внимание на проблему дисбаланса рынков труда и профобразования, можно отметить:

- «давление» работодателей, предъявляющих требования к качеству подготовки выпускников профессиональных образовательных учреждений;
- необходимость повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда и обеспечить их социальную адаптацию;
- потребность в создании основы для взаимопризнания профессиональных сертификатов выпускников в рамках формирования международного рынка труда и т.д.<sup>2</sup>

В 1990 г. в США была создана межведомственная комиссия по вопросам профессиональных умений, в состав которой вошли представители бизнеса, сферы труда, образования и правительственных структур. После того как комиссия поставила «вопрос ребром»: либо высокие умения, либо низкая зарплата, правительство приступило к созданию национального совета по стандартам умений (1994 г.), в рамках которого разрабатываются стандарты и оценочные процедуры для 15 секторов экономики США.

Представляет интерес зарубежная практика интеграции производства и образования в форме технопарков. Непрерывность процессов модернизации оборудования и совершенствования технологий стала причиной как концентрации предприятий вокруг мощного научно-образовательного комплекса, так и появления учебных заведений, целевым порядком обслуживающих высокотехнологичные корпорации. Так, главный «поставщик» кадров высокой

---

## 2

*Олейникова О.Н.*

Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения: Копенгагенский процесс. М: Центр изучения проблем профессионального образования, 2004.



квалификации для Силиконовой долины, где сосредоточено 20% мирового производства компьютеров и электронных компонентов, — Стенфордский университет. Доля преподавателей-практиков и консультантов по промышленности достигает здесь почти 75%.

В Кембриджской зоне задействован мощный потенциал сразу трёх научно-образовательных центров: Гарвардского и Бостонского университетов, а также Массачусетского технологического института.

Профильная подготовка кадров обычно контролируется профессиональными ассоциациями, которые тесно сотрудничают с консультативными фирмами, благотворительными фондами, бесприбыльными организациями. Они формируют банк данных об учебных программах и проводят их аккредитацию, устанавливая степень соответствия последних требованиям производств. А параллельно «взрыхляют» почву для привлечения субсидий в наиболее перспективные разработки и проекты.

*На региональном уровне* действуют специальные органы по координации усилий ведомств, вузов и предприятий, такие как «советы наукоёмких производств штата».

В первую очередь поддерживаются проекты по совместной научно-исследовательской деятельности учебных заведений и предприятий. Масштабы поддержки зависят от капиталоемкости проектов и степени коммерческого риска. Иной раз стартовые издержки составляют 80–85%. Субсидирование осуществляется на контрактной основе.

Большая часть средств поступает не в вузы и фирмы, а в их кооперационные венчурные структуры — исследовательские центры нововведений. Создаются они, как правило, на уровне штатов и поддерживаются специальной крупномасштабной программой национального научного фонда США — государственным органом по финансированию НИОКР.

Характерно, что в **США, Италии, Великобритании** такая система предусматривает и финансирование средних и мелких предприятий. Точнее, их консорциумов, внедренческих кооперативов. От корпорации требуется соблюдение определённых условий, одно из которых — состав участников: не менее 10% — студенты, 5% — преподаватели, остальные — действующие работники с учётом масштаба ротации кадров по мере реализации проекта.

Методы прямого финансирования дополняются дифференцированной налоговой политикой — полным или частичным снятием налогообложения со средств, направляемых в вузы и исследовательские центры. Скидка на прибыль при обучении, соответствующем установленным стандартам, колеблется от 7 до 25% в США, 20% — в Японии, 7,5% — в Италии. В ряде стран используется такая налоговая льгота, как сокращение или освобождение от взносов на социальное обеспечение. Средняя величина отчислений по минимальному нормативу достаточно весома — в пределах 15–45%.

Во многих западных странах существует система заказов на специалистов со стороны цеховых объединений и крупных компаний. Уже с начальных курсов студентов готовят к работе на определённой должности в конкретной фирме.

При высших учебных заведениях в **США** существуют центры трудоустройства выпускников, которые работают со студентами последних курсов. Специалисты центров выясняют их профессиональные интересы, следят за успеваемостью, дают рекомендации по устройству в различные компании. Действуют и цеховые, профессиональные организации, занимающиеся трудоустройством выпускников учреждений профессионального образования. Например, трудоустройством выпускников ветеринарных колледжей в США занимается Ассоциация ветеринарной медицины. **НО**