



Подготовка работников с точки зрения работодателя

Елена Давыдова,

старший преподаватель Государственного университета — Высшей школы экономики (ГУ-ВШЭ)

Современная экономика предъявляет повышенные требования к профессионализму работников и их социальной мобильности. Механизмом решения этой проблемы становится взаимодействие системы образования с рынком труда.

Безусловно, существует большой интерес со стороны работников сферы образования к статистическим данным, которые отражают мнение работодателей о состоянии современной системы образования и их потребности в подготовке рабочей силы. Эта информация даёт ориентиры для системы образования: по каким направлениям подготовки спрос в ближайшей перспективе расширится или сокроится, что позволит скорректировать объёмы и уровень подготовки по конкретным специальностям. В процессе социологических обследований в рамках программы «Мониторинг экономики образования», которые проводятся экспертами ГУ-ВШЭ совместно с Фондом общественного мнения и Центром Юрия Левады, получены материалы, позволяющие оценить мнения руководителей предприятий о состоянии современной системы образования и проанализировать состояние рынка труда. Исследования позволяют также определить образовательные стратегии населения, образовательных учреждений и работодателей.

Российский рынок труда развивается сейчас очень динамично. Численность экономически активного населения в 2005 г. составила, по оценке Росстата, 72,1 млн человек, или около 51% от общей численности населения страны. Из них занято в экономике 65,8 млн человек (91,3% экономически активного населения). Больше стало рабочих мест в организациях отраслей социальной сферы, финансов, кредита и страхования, управления, увеличилась численность работников в сфере торговли, общественного питания, ЖКХ, бытового обслуживания.

Изменение структуры спроса на профессии и специальности привело к рассогласованию запросов рынка труда и рынка образовательных услуг: рынок труда нуждается в рабочих и специалистах определённых видов деятельности — их не хватает, но выпускаются специалисты, в которых экономика не нуждается или уже удовлетворила спрос. Остаётся значительным несоответствие между спросом

основе в вузе дорожало каждый год примерно на одну пятую или одну шестую часть. В Москве затраты на школьника росли ежегодно на треть, на дошкольника — на четверть, тогда как на бюджетного студента вуза — всего на 3% в год, т.е. ниже темпов инфляции.

По сравнению же с предыдущим замером динамика несколько иная. В регионах заметный рост затрат зафиксирован на всех стадиях образовательного процесса. Особенно сильно — более чем в полтора раза (с 24,3 до 37,8 тыс. руб.) — выросли траты на платное обучение в вузе. В столице тоже продолжился рост расходов семей, однако по сравнению с предыдущим замером здесь почти не увеличились расходы на воспитание дошкольника, а также на бюджетное образование в вузах.

Вне столицы наибольшую часть в затратах на дошкольника и наименьшую на бюджетного студента вуза составляют официальные платежи. Среди остальных направлений расходования средств семей преобладают сопутствующие расходы: на покупку учебников и т. п. Исключение в этом плане представляет поступление в вуз, где основную часть остатка составляют неофициальные (плата частным лицам) и коррупционные (взятки) расходы. Заметную долю составляют такие траты при обучении в вузе на бюджетной основе. Заметим, что при платной учёбе в вузе неофициальные траты по абсолютной величине такие же, как при бюджетном образовании, но по сравнению с официальной платой за обучение они относительно малы. В столице эти закономерности сохраняются, причём выражены ещё более резко. В частности, в составе расходов на поступление в вуз неофициальные платежи, включая взятки, даже преобладают над официальными.

В опросах трёх последних лет столица опережает провинцию и по темпам роста, и по самооценкам объёмов затрат на подготовку и поступление в школу. Подавляющее большинство семей нынешних первоклассников (70% в РФ и 75% в столице) затратили определённые средства на подготовку ребёнка к школе. Чаще всего покупались учебники, книги, канцелярские и другие сопутствующие товары. Каждая пятая семья вносила официальную плату за подготовку ребёнка к школе. Кроме этого, 4% семей оплачивали подготовительные занятия у частных репетиторов. В 9% случаев приём в школу требовал от родителей неофициальных подарков или денежных взносов, в 7% случаев — официальных взносов. В 2005/06 учебном году зафиксирован резкий рост объёма затрат семей (без малого в четыре раза) на оплату обучения младших школьников. При этом и по распространённости, и по объёмам затрат на дополнительное образование младших школьников столичные семьи существенно опережают другие регионы.

Образовательные траектории начинают формироваться уже на этапе выбора школы — обычной или специализированной. После завершения основного школьного образования ученики спецшкол заметно чаще учеников обычных школ



(70% против 62%) планируют продолжить обучение в старших классах. Более высокая доля ребят, ориентированных на высшее образование, в специализированных школах по сравнению с обычными школами объясняется тем, что родители учеников школ со специализацией изначально нацелены на прямую образовательную траекторию — из школы сразу в вуз определённого профиля, в то время как родители учеников обычных школ могут рассматривать более широкий спектр образовательных стратегий для своего ребёнка.

В целом по сравнению с предыдущим опросом снизились затраты на подготовку к поступлению в вузы и увеличены затраты на поступление. Если говорить о затратах в целом, то поступление москвичей в вуз немногим более затратно, чем для немосковских семей. При этом в процессе подготовки детей в вузы московские семьи платят и чаще (63% против 54%), и больше, чем остальные семьи (в среднем 13,1 против 9,2 тыс. руб.).

Рынок кредитов на высшее образование пока ещё только начинает формироваться: лишь 8% семей первокурсников уже воспользовались такой возможностью, 11% хотели бы взять такой кредит под приемлемый для себя процент, 73% не хотели бы этого, остальные 9% — сомневаются.

Выбирая вуз, семьи абитуриентов ориентируются на представления (в известном смысле романтические) об интересной специальности, а семьи студентов оценивают качество вузов в первую очередь по их репутации и уровню квалификации преподавателей.

Московским семьям получение высшего и среднего профессионального образования в среднем обходится дороже, чем семьям по стране в целом. Тем не менее московский рынок образовательных услуг предоставляет возможность семьям из российских регионов получить диплом московского вуза или техникума, инвестируя при этом средств не больше, чем в своих регионах. Разумеется, речь при этом идёт не о самых престижных столичных образовательных учреждениях, а о тех из них, которые по уровню, скорее всего, вполне сопоставимы с уровнем региональных образовательных учреждений.

Примерные оценки зарплаты, при которой преподаватели могли сосредоточиться на своей основной деятельности (т.е. отказаться от совместительства на стороне): в московских вузах за год возросли на 9 тыс. руб. и составили в среднем 35,7 тыс. руб., в вузах других городов рост был не столь интенсивным (3,6 тыс. руб.) — 23,3 тыс. руб. (для государственных вузов запросы выше на 4,8 тыс. руб.). Уровень зарплаты, который позволил бы привлечь на полную ставку молодых перспективных преподавателей или самых сильных выпускников по Москве составил в среднем 25,9 тыс. руб., по другим городам 15,6 тыс. руб. Максимальный же уровень зарплаты, который позволил бы руководству привлечь на полную ставку «преподавателя своей мечты», в московских вузах за год вырос

и предложением рабочей силы: на фоне экономического роста последних лет всё более ощутимым становится недостаток квалифицированных кадров, а с другой стороны, поиск подходящей работы весьма актуален для очень многих: безработных, тех, кто в ближайшее время потеряет работу из-за реструктуризации предприятий, выпускников школ, вузов, колледжей и ПТУ, а также тех, кто возвращается на рынок труда после продолжительного перерыва.

Несоответствие структуры системы подготовки квалифицированных рабочих реальным потребностям экономики приводит к неэффективному использованию как общественных ресурсов, так и материальных и личностных затрат потребителей образовательных услуг. Социологический опрос руководителей предприятий промышленности, строительства, транспорта, связи, торговли и сферы деловых услуг проводил Аналитический центр Юрия Левады в 2005 г.

Численность дефицитных категорий работников, заявленных работодателями, характеризует масштабы неудовлетворённого спроса на рабочую силу. По результатам опроса 2006 г., общий размер дефицита рабочей силы составлял 8% от среднесписочной численности (для сравнения: в начале 2005 г. — около 5%). По результатам опроса 2006 г., наиболее распространённой *остаётся* проблема дефицита по двум основным категориям работников: 38% предприятий указали на нехватку *квалифицированных рабочих*, и 17% предприятий — на нехватку линейных специалистов (руководителей среднего звена). Это соотношение практически не изменилось по сравнению с началом 2005 г., когда больше всего дополнительных работников требовалось на предприятиях промышленности.

По опросу 2006 г., на предприятиях промышленности, строительства, транспорта по-прежнему дефицит квалифицированных рабочих: в начале 2006 г. руководители 45% промышленных предприятий, 38% строительных организаций и 43% предприятий транспорта были озабочены вопросами поиска *рабочих* необходимой квалификации. Вместе с тем *острой* дефицита рабочих, *рассчитанная как доля необходимых дополнительных работников к общей численности рабочих*, несколько различается по отраслям: в промышленности и строительстве дефицит квалифицированных рабочих составляет около 10% от общей численности квалифицированных рабочих, на предприятиях транспорта ситуация менее критична — дефицит составляет около 5%. Не так остра проблема дефицита квалифицированного персонала в сфере деловых услуг, в торговле, в связи: только треть предприятий этих секторов испытывает недостаток работников нужной квалификации. Но вместе с тем для предприятий связи, деловых



Подготовка работников...

услуг наиболее значимой остаётся проблема дефицита линейных специалистов: в начале 2006 г. примерно на 28% предприятий этих отраслей оставались вакантными места линейных руководителей или специалистов, а всего на предприятиях этих отраслей требуется дополнительно около 10–15% таких работников.

Наиболее распространённой причиной дефицита квалифицированных рабочих руководители предприятий считают то обстоятельство, что образовательные учреждения не готовят нужных специалистов: в промышленности, строительстве, транспорте почти на каждом пятом предприятии уровень квалификации рабочих ниже требуемого.

Исследование показало, что подготовка специалистов в сегодняшней системе профессионального образования менее всего устраивает работодателей. По мнению примерно половины работодателей (53–56% в зависимости от уровня профессионального обучения), выпускники последних лет (после 1997 г.) имеют наихудшую подготовку по сравнению с выпускниками предыдущих лет. Около двух третей опрошенных работодателей принимали на работу выпускников системы профессионального образования последних двух лет. По их мнению, выпускники значительно уступают остальному персоналу, уже работающему на предприятии, по уровню профессиональных знаний.

В большинстве случаев найм выпускников связан с существующими затратами времени и финансов для дополнительного обучения на рабочем месте (в зависимости от категории персонала такой ответ дали 64–69% работодателей). Сегодня наиболее популярны такие формы переподготовки квалифицированных рабочих: обучение на предприятии под наставничеством опытных работников (51%), в компаниях-партнёрах (14%), в учебных центрах (59%). К услугам учреждений среднего и начального профессионального образования работодатели обращаются реже (19%). Высокий уровень ориентации работодателей на собственные возможности обучения на рабочем месте для повышения квалификации своих работников связан в первую очередь с недостатком финансовых ресурсов для оплаты услуг образовательной системы (такой ответ дали в среднем 66% работодателей). Однако отсутствие необходимых учебных программ упоминается также довольно часто: в среднем эту причину назвали 28% руководителей предприятий.

Характер и масштабы дообучения различаются по категориям нанимаемых работников. По результатам 2004–2005 гг. почти четверть *функциональных специалистов* и 28% *линейных специалистов* нуждались в дополнительном обучении (переподготовке) на новой должности. Около 20% *служащих* пришлось

на 13,7 тыс. руб. и составил в среднем 66,2 тыс. руб., в вузах других городов рост меньше (5,5 тыс. руб.) — 39,9 тыс. руб.

Должны ли преподаватели заниматься научными исследованиями? «Должны, научная деятельность положительно влияет на качество преподавания», — так ответили 86% ректоров вузов. «Это не обязательно, хороший преподаватель не всегда хороший исследователь», — так считают 11% ректоров вузов.

Проведена оценка научного потенциала преподавателей по возрастным группам. В вузах доля преподавателей в возрасте до 30 лет, которые ведут научные исследования, составила в среднем 55,6%, а доля тех, которые не ведут, но могли бы вести такие исследования, — ещё 17,5% (таким образом, научный потенциал молодёжи составил 73%). Среди преподавателей в возрасте 30–49 лет эти показатели немного выше: 56,2 + 19,0% (научный потенциал 75%). В старшей возрастной группе научный потенциал ниже: 54,7 + 16,9% (72%). Научные исследования и разработки ведут 76% вузов, причём в половине из них увеличивается объём научно-исследовательской и опытно-конструкторской работы за последние три года; снижение научной активности отметили лишь 7% вузов, ведущих научные исследования.

Преподаватели называют свою работу привлекательной из-за её творческого характера. Выбор места работы для преподавателей в первую очередь связан с хорошей атмосферой в коллективе, а также удобным графиком работы (кроме школьных учителей).

При выборе учебного заведения 39% родителей школьников рассматривали несколько возможных вариантов. Основной информацией при этом для родителей школьников становится общение с учениками и их родителями, для студентов вузов, кроме этого, — специальные издания, а также дни открытых дверей. Чаще всего несколько вариантов рассматривали родители детей, которых отдали в гимназию или спецшколу (36%), а также в частную школу (57%). При этом родители учащихся частных школ наиболее активно использовали специальные издания об образовательных учреждениях (28%), Интернет (21%), другие средства массовой информации (9%). 65% студентов всех вузов использовали для поиска информации специальные издания, при этом дни открытых дверей были особенно полезны для студентов классических университетов; Интернет — для студентов технических и медицинских вузов; презентации и выставки — для студентов частных вузов; общение с учащимися — для студентов университетов; с преподавателями — для педагогических вузов и вузов в сфере культуры.

Основной фактор выбора школы — её расположение поблизости от дома, выбора вуза — его высокая репутация, престиж. Единственность в населённом пункте — важнейший фактор выбора сельской школы; близкое расположение к дому и бесплатное обучение — выбора обычной школы в городах; высокая квалификация преподавателей — выбора гимназий



и спецшкол, частных школ; хороший контингент учащихся — выбора частных школ. Факторы выбора частных вузов — близость к дому, лёгкость поступления, а также непоступление в другой вуз. Репутация и престиж более значимы для экономических вузов и классических университетов; хорошее обучение выбранной профессии — в педагогических вузах и вузах культуры. Студентам вузов важно было поступить именно в данное учебное заведение и на данный факультет (14%) или на данный факультет (35%).

Что касается сигналов о качестве образования в данном учебном заведении, то для родителей учеников средней школы важнейший из них — подготовка к поступлению в вуз (65%), а также отзывы родителей учащихся и квалификация преподавателей (по 45%). Студенты СПО и учащиеся учреждений НПО, студенты вузов в наибольшей мере ориентируются на квалификацию преподавателей, наличие у них степеней и званий (47%), на втором месте для них — известность, научная работа и публикации преподавателей (31%), на третьем — хорошая подготовка к продолжению образования в магистратуре, аспирантуре. Довольно высоко как информация о качестве обучения оценивается ими конкурс среди поступающих, информационные и технические ресурсы вуза (по 23%). В то же время вариативность обучения, т.е. наличие курсов по выбору, факультативов, сигналом о качестве образования считают только 12% студентов вузов.

На полностью бесплатной основе учатся 73% опрошенных школьников, 57% студентов вузов. Между разными типами вузов дифференциации нет. Около четверти учеников школ не согласились бы платить за обучение или платить больше ни при каких условиях; среди студентов вузов эта доля составляет 38%. Основной резерв повышения оплаты — введение специализированных или дополнительных учебных программ, курсов, факультативов (для всех уровней); для школ — это также улучшение материальной базы. Однако оценки максимальной суммы, которую учащиеся готовы заплатить за обучение, оказались даже ниже реальных затрат на эти цели.

В то же время стоит отметить довольно высокий потенциал спроса на образовательные кредиты: студенты хотели бы взять кредит — большинство из них в принципе готовы платить за образование при необходимости, но только 5% выражают такое желание определённо. Около трети студентов разных уровней отметили, что кредит им не нужен, так как их семья в состоянии оплатить обучение; уже взяли кредит около 1,5%, причём на всех трёх уровнях профессионального образования. Правда, примерно 3% выражают недоверие к системе кредитования или не хотят связывать себя долгами; ещё 9—13% студентов разных категорий не хотят брать кредит, поскольку боятся, что не смогут его вернуть.

Дополнительные образовательные услуги чаще всего оказывают в школах (прежде всего это дополнительные занятия

дообучаться на новых рабочих местах. Но чаще всего требовалось дополнительное обучение вновь принятым квалифицированным рабочим: в среднем предприятия, принимавшие квалифицированных рабочих, вынуждены были дополнительно обучать почти 40% из них. Различаются также «отраслевые» оценки вновь принятых работников. По мнению руководителей *промышленных* предприятий, в большей мере нуждаются в дополнительном обучении квалифицированные рабочие. По оценкам работодателей, «среднестатистическому» вновь принятому работнику требуется не более 1 месяца дообучения.

В целом результаты опроса показали, что на тех предприятиях, где подъём производства происходит на качественно новой технологической основе, особенно остро ощущается нехватка работников новых профессий либо специалистов, обладающих обновлёнными знаниями и навыками в рамках существующих профессий. Восстановление производства на старой технологической основе сопровождается увеличением спроса на рабочих традиционных профессий, в том числе и на рабочих неквалифицированного труда.

Исследования показывают, что руководители предприятий не удовлетворены профессиональной подготовкой своих работников и проблему повышения квалификации в большинстве случаев решают самостоятельно, в рамках своего производства, а не пользуются услугами системы профессионального обучения. С одной стороны, работодатели предъявляют высокие требования к наличию у работников сертификатов о профессиональном образовании. Диплом о высшем образовании обязателен для всех категорий руководителей и специалистов. С другой стороны, с точки зрения работодателей, сертификаты о высшем образовании практически никогда не становятся достаточным подтверждением профессионального соответствия работника.

Руководители образовательных учреждений оценивают знания и профессиональную подготовку своих выпускников гораздо выше, чем работодатели. Большинство руководителей средних и специальных профессиональных учебных заведений уровень знаний своих выпускников считают достаточным для успешной трудовой деятельности (кстати, сами ребята оценивают свою подготовку гораздо скромнее). Таким образом, руководство учебных заведений переоценивает результаты своей работы, что явно не соответствует оценке других участников рынка образовательных услуг.

Полагаем, что исследования спроса и оценка качества образовательных услуг работодателями могут стать основой для образовательных и экономических стратегий учреждений системы образования. ■