

СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ

С.Ю. Седунова, В.В. Королева

МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ СОТРУДНИЧЕСТВА ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ*

Экономический кризис, несомненно, отразился на региональном рынке труда. Наблюдается сокращение рабочих мест, увеличение количества безработных, происходят структурные изменения населения. Происходящие события отражаются и на сфере образования: на мотивации получения определенной специальности и на выбор высшего учебного заведения абитуриентами, на желание повысить квалификацию, получить дополнительную квалификацию людьми, уже имеющими какую-нибудь специальность.

К сожалению, наша образовательная система не всегда готова быстро реагировать и решать новые задачи качественной профессиональной подготовки специалистов. В то же время, ученые утверждают, что интеллектуальный ресурс системы образования сегодня значительно выше требований рынка труда к высококвалифицированным кадрам.

Вузы одновременно работают на рынке труда и на рынке образовательных услуг, что приводит к разделению потребителей и покупателей образовательных услуг, значительно затрудняя деятельность вузов.

Проблема поиска механизмов взаимодействия между вузами и работодателями стала в последнее время широко обсуждаемой. Внимание к данному вопросу показывает и руководство страны.

В Концепции действий на рынке труда на 2008-2010 годы [1] говорится, что "несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда по квалификационному уровню и профессиональной структуре привели к нехватке квалифицированных кадров по ряду профессий и специальностей".

В постановлении правительства РФ от 24.12.2008 №1015 "Об утверждении правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования" [3] определен порядок участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования. Утвержденные "Правила..." определяют порядок участия объединений работодателей в разработке

* Статья печатается в рамках научного проекта АВИЦП "Маркетинговое исследование и мониторинг рынка труда приграничных областей".

федеральных государственных образовательных стандартов и федеральных государственных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам, формировании перечней направлений подготовки (специальностей) профессионального образования и государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования. Участие в разработке осуществляют общероссийские, общероссийские отраслевые (межотраслевые), межрегиональные (отраслевые, межотраслевые), региональные, региональные отраслевые, территориальные, территориальные отраслевые объединения работодателей.

Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года [4] утверждает, что должна быть создана система постоянного мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда в кадрах различной квалификации, в том числе с учетом международных тенденций. В соответствие с этими потребностями предстоит выстроить оптимальную систему профессионального образования, в частности, реальную многоуровневую структуру высшего образования. Результаты прогнозирования потребностей рынка труда, а также рейтинги учреждений профессионального образования должны доводиться до населения через средства массовой информации.

В Концепции перечислены условия повышения качества образования, среди них:

- прогнозирование потребностей рынка труда и создание кооперации сети профессиональных образовательных учреждений, рекрутинговых и информационных агентств, служб занятости;
- устранение сегментации профессионального образования, неоправданного монополизма и слабой информированности потребителей, а также диспропорций и излишнего дублирования в подготовке кадров;
- оптимизация перечней профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка кадров;
- обеспечение участия работодателей и других социальных партнеров в решении проблем профессионального образования, в том числе в разработке образовательных стандартов, согласующихся с современными квалификационными требованиями (профессиональными стандартами), в формировании заказа на подготовку специалистов, в контрактной подготовке кадров и проведении кадровой политики на уровне субъектов Российской Федерации.

Многие документы, принятые на международных конференциях по высшему образованию, призывают к созданию партнерских отношений между высшими учебными заведениями, государством и экономическим сектором. Одна из комиссий Гаванской конференции (1996) предлагает усилить реформирование учебных программ, используя механизмы, способные предвидеть потребности рынка труда. Дакарская конференция (1997) ссылается на необходимость лучшего взаимодействия с рынком труда. Палермская конференция (1997) отмечает, что высшее образование должно заранее реагировать на социальные нужды, а не только на требования рынка труда.

Всемирная конференция по высшему образованию (1998) подчеркивает, что главной задачей высших учебных заведений должно стать формирование деловых качеств и поощрение инициативы в целях содействия обеспечению занятости выпускников.

Таким образом, одним из приоритетных направлений в области регулирования взаимодействия между вузами и работодателями является совершенствование системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда. Невозможно не заметить на рынке образовательных услуг явное отставание от изменений, происходящих на рынке труда.

Российские вузы во многом направили свою деятельность на обслуживание образовательных запросов населения, а не на адаптацию к изменившемуся спросу со стороны работодателей.

Несомненный интерес вызывает зарубежный опыт организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования, проанализированный В.Кузнецовым.

Особенностью немецкой модели является высокий уровень трудовой миграции, в Германии существуют центры профессионального образования, где процесс обучения занимает три года, эти центры занимаются подготовкой кадров для предприятий индустрии, сервиса и аграрного сектора. Интересна модель "трудового года" - вариант первичной профессионализации молодых людей, готовых работать в течение года в разнообразных социальных проектах.

Высокий уровень государственного регулирования отличает шведскую модель взаимодействия профессионального образования и рынка труда. Эффективность данного взаимодействия во многом определяется системой профориентации, которая предшествует профессиональному обучению. Также очень эффективно реализуются различные программы, направленные на регулирование рынка труда.

В Дании выпускнику высшего учебного заведения не требуется длительный период адаптации при устройстве на работу, т.к. в вузах лекционные занятия сводятся к минимуму, основное внимание уделяется практическим работам и стажировкам на предприятиях.

Цель Шотландского квалификационного управления - обеспечить связь между трудовой сферой и сферой образования, оно организует взаимодействие между потребителями и производителями на рынке профессионально-образовательных услуг в части исследовательских и оценочных процедур.

Для организации взаимодействия профессионального образования и рынка труда в США действуют различные программы, например, "Technical Preparation for a World-Class Work Force", "Гордость", "Работа в Сент-Луисе" и другие.

В Нидерландах организованы национальные советы по профессиональным профилям, вместе с социальными партнерами они определяют профессиональные профили.

Представляет интерес зарубежная практика интеграции производства и образования в форме технопарков, концентрации предприятий вокруг мощных научно-образовательных комплексов, появления учебных заведений, обслуживающих высокотехнологичные корпорации.

В марте 2006г. была одобрена государственная программа "Создание в Российской Федерации технопарков в сфере высоких технологий", однако она не получила должного развития.

Интересен также зарубежный опыт финансовой поддержки студентов потенциальными работодателями в рамках франчайзинговой модели. Данный метод кредитования студентов подразумевает участие потенциальных работодателей, которые оплачивают значительную часть расходов на обучение, так называемую франшизу.

В России, в отличие от большинства развитых стран еще плохо работает схема "вуз-регион-предприятие", позволяющая обеспечить как повышение качества профессиональной составляющей, так и обеспеченность высококвалифицированными кадрами сферы труда.

В Государственной программе "Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009-2012 годы" [5] отмечено, что "Широкое развитие получит государственно-частное партнерство в образовании, в том числе:

объединения работодателей будут реально вовлечены в разработку и реализацию государственной образовательной политики (разработка законодательных и иных нормативных правовых актов в области профессионального образования, формирование перечней направлений подготовки (специальностей), разработка федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, участие в процедурах контроля качества профессионального образования);

инновационная инфраструктура вузов (бизнес-инкубаторы, технопарки, венчурные предприятия) будет строиться совместно с бизнесом;

некоммерческие организации (в том числе представляющие объединения работодателей) будут формировать общественно-государственную систему профессиональных стандартов (служащих базой разработки федеральных государственных образовательных стандартов) и независимых профессиональных экзаменов...".

В рамках проекта "Маркетинговое исследование и мониторинг состояния рынка труда в приграничных областях" в Псковском государственном педагогическом университете была разработана модель организации сотрудничества с работодателями.

Среди направлений развития взаимодействия вузов и работодателей отметим следующие:

1. маркетинговые исследования спроса на предоставляемые вузом образовательные и другие услуги, позволяющие планировать потребности в обучении через определение потребностей экономики в тех или иных квалификациях;
2. введение новых, преимущественно децентрализованных механизмов и процедур обеспечения качества образования, таких как самооценка, внешний аудит качества, открытость проце-

дур и результатов оценки качества, обеспечение прозрачности управленческой и финансовой деятельности вузов;

3. совершенствование экономических механизмов функционирования системы профориентации, трудоустройства и адаптации выпускников вузов;

4. содействие внедрению инновационных технологий в деятельность университета;

5. участие в разработке и реализации программы дальнейшего развития университета;

6. активное участие в подготовке и организации всех видов практик, предусмотренных учебными планами для студентов старших курсов, проводимой в организациях, учреждениях и предприятиях-местах будущего трудоустройства согласно предварительному распределению;

7. расширение деловых географических связей с предприятиями, организациями и учреждениями других регионов Российской Федерации для увеличения возможностей выбора рабочих мест выпускниками университета;

8. оказание организационно-методической, информационной поддержки, пропаганда результатов работы образовательного учреждения, содействие установлению и развитию социального партнерства;

9. Активное участие работодателей в:

- попечительских советах факультетов, вузов; советах работодателей и др.

- в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах;

- в разработке миссии образовательных программ, компетентностной модели выпускника, формировании образовательной программы;

- в независимой экспертизе качества учебников и учебных пособий, используемых в образовательном процессе;

- в государственной (итоговой) аттестации выпускников и др.

Среди ожидаемых результатов наибольшее значение, на наш взгляд, имеет:

1. Разработка основных норм научно-методических и нормативно-правовых документов для эффективной реализации механизмов взаимодействия вузов и организаций-работодателей.

2. Повышение социальной защищенности молодых специалистов на рынке труда, удовлетворение потребностей в персонале с высшим образованием г.Пскова и Псковской области с помощью разработанных организационно-методических и социально-экономических подходов.

3. Введение в действие и реализация материально-технического и кадрового обеспечения вузовских подразделений содействия трудоустройству выпускников.

4. Обеспечение условий для формирования и развития профессиональной карьеры специалистов.

5. Создание системы социального партнерства в системе ВПО, способствующей развитию взаимодействия между вузами, организациями-работодателями и органами исполнительной власти.

6. Проведение исследований состояния рынка труда специалистов с высшим профессиональным образованием.

7. Обобщение опыта работы вузов с организациями по определению структуры, содержания и практической реализации рекрутинговых услуг с учетом тенденций развития экономики страны.

8. Обучение выпускников современным технологиям поиска работы и построения карьерного плана, а также повышение их информированности о текущем состоянии рынка труда.

9. Поддержка сообществом региона инноваций вузов в подготовке специалистов, отвечающих требованиям современного производства и рынка труда.

10. Поддержка инициатив предприятий и организаций в создании дополнительных рабочих мест, привлечении молодых специалистов на постоянную и временную работу.

Литература

1. Концепция действий на рынке труда на 2008-2010 годы // Администратор образования. 2008. №20. С.36-48.

2. Кузнецов В. Зарубежный опыт организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования // Народное образование в России. 2007. №1. С.194-199.

3. Постановление Правительства РФ от 24.12.2008 № 1015 "Об утверждении правил участия объединения работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования" // www.mnogozaonov.ru

4. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г. // www.edu.ru

5. Государственная программа "Образование развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009-2012 г." // www.mon.gov.ru