

РОЛЬ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

© 2011 Е.В. Бережная

Сургутский государственный педагогический университет

E-mail: ven60@mail.ru

Проблемы несоответствия специальностей выпускников образовательных учреждений востребованным экономикой региона профессиям, избыток выпускников гуманитарных специальностей и проблемы их трудоустройства поставили учебные заведения профессионального образования в иную ситуацию в отношении регионального аспекта их деятельности.

Ключевые слова: система образования, проблема занятости, молодежь, региональный аспект.

В настоящее время существует значительный дисбаланс между численностью и качеством выпускников региональных систем профессионального образования и потребностью в них региональных рынков труда. Четко проявляются такие проблемы, как несоответствие специальностей выпускников образовательных учреждений востребованным экономикой региона профессиям, избыток выпускников гуманитарных специальностей и их трудоустройство.

Проблема трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования особенно актуальна для Ханты-Мансийского автономного округа (ХМАО), поскольку здесь существует дифференциация территориальных рынков труда по обеспеченности рабочими местами и наличию свободных рабочих мест (вакансий, заявляемых в органы службы занятости населения). В наиболее сложном положении находятся непромышленные районы автономного округа и отдельные города с моноструктурной экономикой, где самые высокие показатели напряженности (30 чел. на 1 свободное рабочее место).

Удельный вес молодежи в возрасте 16-29 лет в общей численности зарегистрированных безработных в 2011 г. составил 37,5 %, или 3720 чел., хотя следует отметить снижение данного показателя по сравнению с аналогичным периодом 2010 г. на 1,8 %, когда численность этой категории составляла 6121 чел., или 39,3 %¹.

Ежегодно за содействием в поиске работы в органы службы занятости населения автономного округа обращается 3-4 тыс. выпускников образовательных учреждений разного уровня, из которых 10-12 % не имеют шансов на трудоу-

стройство. Одна из причин этой проблемы - отсутствие опыта работы по специальности, являющееся в настоящее время практически обязательным требованием работодателей к претендентам на рабочие места.

Обеспечение занятости молодежи в решающей степени зависит от уровня и качества системы профессионального образования. Учебные заведения, выступая непосредственным источником расширенного воспроизводства квалифицированной рабочей силы, определяют возможности и перспективы его развития и обеспечения социальной и профессиональной мобильности на рынке труда.

Основной задачей образования становится формирование у выпускников важных профессиональных способностей и навыков, которые дадут им конкурентные преимущества при трудоустройстве. Однако современная система образования не располагает информацией, насколько компетентность выпускников соответствует эталонам, нормам и правилам, принятым в конкретной организации.

Трудность заключается в том, что работодатели не готовы сформировать профессиональные стандарты с прописанными компетенциями, которые можно было бы использовать в качестве исходной модели для подготовки специалистов в конкретной отрасли и в конкретном регионе. Проблема многих региональных предприятий состоит в том, что еще далеко не все из них полностью осознали необходимость участия в подготовке будущих специалистов. Устранение иждивенческого поведения возможно только совместными усилиями. Учебные заведения должны стать инициаторами в привлечении работодателей для фор-

мирования системы профессиональных стандартов, в которых определены требования к выпускникам образовательных учреждений всех уровней и которые будут регулировать взаимодействие трудовой сферы и сферы профессионального образования.

Таким образом, можно говорить о том, что работодатель реально имеет возможность заказывать вузам подготовку специалистов по тем компетенциям, которые считает приоритетными в данной сфере деятельности, и вполне может взять на себя функцию моделирования требований к уровню подготовки выпускника, желательных для предприятия. При этом вуз, располагая требованиями к качеству и содержанию профессиональной подготовки, ориентируясь на реальные запросы рынка труда и региональных потребителей образовательных услуг, готовит компетентного профессионала по конкретной специальности и обеспечивает конкурентные преимущества выпускников.

Активное сотрудничество предприятий - работодателей с классическими университетами возможно через создание "корпоративного" университета. Определяя понятие корпоративного университета, большинство экспертов более склонны называть существующие в компаниях формы обучения "внутрифирменной системой обучения персонала", достаточно настороженно применяя сам термин "университет", который, по их мнению, предполагает определенную институциональную и функциональную наполняемость.

Необходимо отметить, что на отдельных предприятиях созданы учебные центры в области повышения квалификации персонала, в функции которых входят сбор заказов на обучение с разных структур предприятия, формирование учебного плана в соответствии с этими заказами и утвержденным бюджетом, размещение заказов на тренинги во внешних организациях, техническая организация семинаров и тренингов. Большинство этих структур не имеют своей площадки для учебных мероприятий, они арендуются для каждого мероприятия отдельно. Персонал самих учебных центров в центральных структурах компаний составляет максимум четыре-пять человек, а значит, учебные центры по большей части не имеют своего постоянного преподавательского персонала. Иногда в качестве преподавателей выступают менеджеры компаний, осо-

бенно когда организуются семинары по передаче корпоративной культуры, однако они в первую очередь все-таки функциональные сотрудники, и только потом преподаватели. Иметь в штате высококлассных специалистов с высокой зарплатой и малой загрузкой экономически невыгодно даже для высокодоходных компаний.

Корпоративный университет, в нашем понимании, - это прежде всего система целевой подготовки молодых специалистов в классическом вузе по специально разработанным программам обучения, учитывающим специфику и отчасти корпоративную культуру предприятия. При этом общая подготовка специалиста не сужается до уровней потребностей одного предприятия, поскольку процесс обучения жестко регламентируется государственными образовательными программами, а фактически увеличивается. При этом от вуза потребуются переориентация и гибкость учебного процесса, разработка модульных учебных планов, циклов программ, соответствующего методического и материального обеспечения процесса обучения.

Образовательные ресурсы могут быть как внешние, так и внутренние, т.е. ведущие специалисты предприятия и штатные сотрудники вуза, во всех смыслах "ориентированные на рынок". При этом квалификация сотрудников корпоративного университета должна быть на достаточно высоком уровне, подтверждаться как сертификатами, так и внедренческой практикой инновационной составляющей обучения и по ряду параметров значительно опережать кадровый потенциал классического университета.

Такая система обучения, особенно на последних курсах, позволяет сформировать кадровый резерв предприятий. С этой целью студентам предоставляется работа на собственных предприятиях. У работодателей появляется возможность привлечения студентов к выполнению актуальных проектов, где в качестве основных исследовательских задач выступают конкретные проблемы, обозначенные экономическим состоянием самого предприятия или отрасли. Целевая подготовка, заключающаяся в проведении занятий, практических работ, выполнении курсовых и дипломных проектов по тематике предприятий-заказчиков, позволяет студентам не только глубже постигнуть тонкости профессии уже на студенческой скамье, но и внести свой личный вклад в создание новой техники и технологии. Параллельно

возрождается практика распределения студентов по базам производственной и преддипломной практики и организации проблемно-исследовательских лабораторий на базовых предприятиях, научное руководство которыми осуществляют кафедры вуза. Состав этих лабораторий может быть укомплектован как выпускниками, так и студентами вуза, начиная с третьего курса. Тем самым восполняется пробел, который характерен для современной системы высшего образования, - оторванность полученных знаний от практических навыков.

Вышеописанная система не нова, и в мире насчитывается более 4 тыс. совместных разработок: это и специальные программы подготовки на фундаментальной научной базе для будущей работы, это "доводка" выпускников в фирмах, это переподготовка специалистов, это и корпоративные университеты.

Целевую контрактную подготовку, с частичным возмещением затрат вузу, осуществляют крупные государственные предприятия машиностроительного профиля ФГУП ММПП "Салют", ГКНПЦ им. М.В. Хруничева, ОАО "Туполев" и др., контактируя с ограниченным контингентом вузов. Действенное участие в подготовке специалистов для своих предприятий могут позволить также компании, корпорации, холдинги в основном добывающих и перерабатывающих отраслей промышленности (РАО "ЕЭС России", РАО "Газпром", ОАО "Северсталь", ОАО "Сибирский алюминий"), которые проводят мониторинг состояния подготовки инженеров по соответствующим специальностям, заказывают обучение специалистов в вузах по собственным программам. Отдельные компании, например "ЛУКойл", идут по пути создания собственных внутрикорпоративных программ послевузовской "переподготовки" инженеров².

Реформирование системы профессионального образования и профессиональной подготовки возможно только в условиях его стабильного финансирования, по крайней мере, на уровне запланированного, а также широкого привлечения для нужд образования других источников: средств предприятий, организаций и личных средств граждан.

Для снижения безработицы и напряженности на рынке труда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры приоритетными задачами являются:

- информирование населения и работодателей о положении на рынке труда, с использованием средств массовой информации, информационных стендов и раздаточных информационных материалов, в том числе через центры занятости;
- развитие гибких форм занятости и надомного труда;
- содействие самозанятости через открытие собственного дела (сфера малого предпринимательства);
- стимулирование создания постоянных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан;
- организация временного трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования в возрасте до 25 лет.

В рамках содействия занятости молодежи³ от 18 до 25 лет в округе осуществляется организация временного трудоустройства выпускников образовательных учреждений, ищущих работу впервые. При этом работодатель осуществляет выплату заработной платы выпускнику, который также имеет право на получение материальной поддержки к заработной плате из федерального бюджета в размере от 1275 до 2550 руб. Работодателю, организующему временные рабочие места, компенсируются расходы по оплате труда в размере минимальной заработной платы, установленной в округе (9415 руб.), и страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

В целях приобретения профессионального опыта реализуется программа по организации стажировки выпускников образовательных учреждений. Затраты работодателя по оплате труда выпускника возмещаются из расчета минимального размера оплаты труда, установленного в РФ (4330 руб.), увеличенного на районный коэффициент и страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также затрат на выплаты за наставничество (не более 1/2 суммы, предназначенной для возмещения оплаты труда выпускника, за каждого выпускника).

Приобретению опыта и навыков работы содействуют мероприятия по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, которые имеют право на получение материальной поддержки к заработной плате из федерального бюджета в размере от 1275 до 2550 руб. Компенсация затрат работодателя по выплате заработной платы осуществляется в размере 1000 руб. и страховых

взносов в государственные внебюджетные фонды на компенсируемый фонд оплаты труда.

В рамках программы “Содействие занятости населения на 2011-2013 гг.” для выпускников образовательных учреждений профессионального образования в возрасте до 25 лет, обратившихся в органы службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы, предусматривается материальная поддержка в размере двукратного минимального пособия по безработице с учетом районного коэффициента.

Для работодателей, организующих временные рабочие места для выпускников образовательных учреждений профессионального образования в возрасте до 25 лет, предусматривается компенсация расходов по оплате труда работников в размере минимальной заработной платы, установленной в автономном округе, и страховых взносов в государственные внебюджетные фонды на компенсируемый фонд оплаты труда.

Такое взаимовыгодное сотрудничество и для выпускника (получение необходимого для профессиональной деятельности опыта), и для работодателя (возможность получить специалиста с минимальным количеством затрат) позволит снизить напряженность на молодежном рынке труда.

В рамках развития надомного труда предусматривается предоставление субсидий на покрытие материально-сырьевых затрат в размере не более суммы двенадцатикратной максимальной величины пособия по безработице с учетом районного коэффициента.

Организация предпринимательской деятельности и создание дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан предполагает получение субсидии в размере суммы двенадцатикратной максимальной величины пособия по безработице с учетом районного коэффициента.

Кроме того, необходимы меры, направленные на приведение в соответствие с потребностями экономики объемов и структуры подготовки специалистов и рабочих. В этой сфере отсутствует научно-методическая разработка методологических подходов к определению структуры потребностей в специалистах. Перенасыщение рынка труда квалифицированными работниками одних специальностей и нехватка других сопровождаются рядом отрицательных последствий для экономики региона.

Правительство ХМАО, учитывая данную проблему, считает необходимым развитие ресурс-

ных центров. Развивающаяся в Югре сеть ресурсных центров призвана обеспечить подготовку специалистов по востребованным на рынке труда профессиям. Инфраструктура центров выстроена на основе сетевого взаимодействия и дает возможность организовать стажировку всех студентов однопрофильных учебных заведений на базе единого центра без отрыва от обучения. Учащиеся проходят практику на высокотехнологичном оборудовании, что позволяет по завершении курса присваивать соответствующие разряды. При этом сеть ресурсных центров имеет кластерную структуру, например, г. Сургут определен центром подготовки специалистов в области машиностроения и металлообработки, Югорск - в сфере информационной и вычислительной техники, а Нижневартовск - в области архитектуры и строительства.

К 2013 г. система профессионального образования будет представлена 18 двухуровневыми колледжами с 7 ресурсными центрами, которые уже сегодня разрабатывают образовательные программы в тесном взаимодействии с работодателями.

Развитие практики договорных отношений между учебными заведениями, государством, молодыми людьми, работодателями представляет собой реальный экономический механизм, обеспечивающий взаимоотношения сферы подготовки и потребления рабочей силы и отражающий интересы всех названных субъектов.

Резюмируя вышесказанное, можно говорить о том, что каждый регион создает свою собственную систему образования со своими структурами, системами финансирования и управления для выполнения конкретных социальных целей и в соответствии с этим строит нужную ему образовательную политику.

Получает распространение практика заключения целевых договоров между образовательными учреждениями и органами государственной власти субъектов Российской Федерации на подготовку специалистов за счет местных бюджетов.

¹ URL: <http://www.admhmao.ru>.

² Шафранов-Куцев Г.Ф. Университет в региональном сообществе: монография. М., 2003. С. 13.

³ О целевой программе Ханты-Мансийского автономного округа - Югры “Содействие занятости населения на 2011 - 2013 годы” - Закон Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 окт. 2010 г. № 246п.