В.Г. Васильев, Д.А. Богданов

**К ВОПРОСУ О ПОСРЕДНИЧЕСКОЙ ФУНКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Современная ситуация в системе профессионального образования характеризуется низким уровнем трудоустройства студентов и выпускни- ков вузов, а также несоответствием качества подготовки выпускаемых специалистов потребностям крупного и среднего бизнеса. Все это является составляющими единой проблемы – разрыва между сферой профессио- нального образования и производством.

Согласно данным Минобрнауки в 2011 г. ожидается почти 1,5 млн. выпускников очной формы обучения. Из них:

● планируют продолжить обучение 10 % выпускников вузов, 20 % –

учреждений СПО, а также 12 % – учреждений НПО;

● будут призваны в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации

10 % выпускников вузов, 15 % – учреждений СПО и 18 % – учреждений

НПО;

● начнут трудовую деятельность 69 % выпускников вузов, 56 % – тех- никумов и колледжей, а также 59 % – профессиональных училищ и лицеев [3].

Таким образом, имеют риск быть нетрудоустроенными: среди выпу- скников ВПО – 11 %, СПО – 10 % и НПО – 10 %.

В итоге получается, что трудоустроиться, по мнению Минобрануки, должны 89 % выпускников. Из них более половины (согласно исследова- ниям Ассоциации консультантов по подбору персонала) будут работать не по специальности.

Для решения проблемы трудоустройства государство планирует предпринять следующие шаги:

● увеличить доступность высшего образования за счет сохранения бюджетных мест на очных отделениях вузов на уровне 2008 г., несмотря на демографический спад;

● увеличить бюджетные места в магистратуре до 34,4 тыс. мест

(в настоящее время – 19 тыс.); в аспирантуре до 29 тыс. (увеличение на

3 тыс. мест);

● направлять студентов российских вузов в ведущие университеты развитых стран Европы и США для обучения по магистерским образова- тельным программам и на стажировки (более 1500 человек);

● изменить структуру подготовки в вузах и ссузах – бюджетные мес- та увеличены среди наиболее востребованных технических специально- стей и снижены по специальностям в области экономики и управления, гуманитарных наук.

Определенные шаги к формированию квалифицированных кадров предпринимают и сами компании, например, система корпоративных уни- верситетов.

Корпоративный университет – это система внутрифирменного обу-

чения, объединенная единой концепцией в рамках стратегии развития ор- ганизации и разработанная для всех уровней руководителей и специали- стов [2, с. 117].

Содержание и качество корпоративного образования определяется эф- фективностью, конкурентной способностью и успешностью самой корпора- ции. Исследовательско-образовательная деятельность данного образователь- ного института строится вокруг производственного заказа, осуществляет раз- работку и развитие перспективных направлений производства и разворачива- ется на территории корпорации. Основой содержания образования (помимо стандартов) являются инновационные проекты, разворачивающиеся внутри самой корпорации и ею финансируемые. И каждая модернизация, каждая сме- на технологий обязательно приводит к смене содержания и может даже к сме- не направлений образовательной деятельности.

Опосредованной формой корпоративного образования являются так называемые базовые кафедры [1]. Это своеобразные отделения вуза, дис-

лоцирующиеся непосредственно на территории предприятий. Деятель- ность данных кафедр нацелена исключительно на потребности производ- ства, разработку прикладных знаний и технологий.

Работая со студентами старших курсов и магистратуры фактически как с сотрудниками предприятия, базовая кафедра обеспечивает и высокий профессионализм, и сокращение времени на адаптацию выпускников на рабочем месте.

В отличие от корпоративного образования, которое решает, прежде всего, проблему кадрового обеспечения корпораций, существует целая сеть институтов, занимающихся проблемой трудоустройства человека.

Так, в последнее время возросла численность конкурсов, направлен- ных на формирование кадровых резервов. Инициаторами конкурсов явля- ются учебные заведения, администрация города, региона. Ими произво- дится отбор наиболее успешных (имеющих достижения в учебной, науч-

ной деятельности) студентов. Через прохождение конкурсных испытаний происходит ранжирование участников, выводится топ-лист, который дос- тупен общественности, средствам массовой информации и самое главное – работодателям. Некоторые конкурсы проводятся в сотрудничестве с ком- паниями, которые обеспечивают возможность прохождения стажировки или трудоустройства для победителей конкурса.

Традиционным институтом трудоустройства населения считается Центр занятости. Функционирование его филиалов, головного региональ- ного офиса совместно с центрами занятости вузов должно обеспечивать трудоустройство студентов и выпускников.

Наравне с центрами занятости действуют кадровые агентства. Крупные кадровые агентства занимаются подбором, обучением и переобучением пер- сонала для компаний (с привлечением бизнес-тренеров, преподавателей вуза,

экспертов из других компаний), профориентационной работой, проведением психодиагностики сотрудников и пр.

При обращении в кадровые агентства работодатель заполняет офици- альную заявку на поиск сотрудника, в которой необходимо прописать кон- кретные профессиональные задачи, функции сотрудника, результаты его дея- тельности, средства мотивации (размер заработной платы, бонусы и пр.).

Поиск и отбор кандидатов на вакантную должность осуществляется строго в соответствии с заявкой заказчика и обозначенными им требова- ниями. Кандидат разыскивается различными путями: через СМИ, про- смотр собственной базы данных, прямой поиск.

Кадровое агентство создает некоторое пространство для встречи бу- дущего специалиста, пытается формулировать критерии оценки готовно- сти к профессиональной деятельности и применять эти критерии на прак-

тике через собеседования, тестирования и анализ данных.

Все перечисленные направления повышения эффективности профес- сионального образования обладают рядом существенных недостатков.

Достаточно интересные проекты корпоративных университетов и ба- зовых кафедр не затрагивают интересы малого и среднего бизнеса, кото- рые, по сути, являются двигателями современной инновационной эконо- мики. Они попросту не могут себе позволить содержать целый институт или базовую кафедру в образовательном учреждении, да и потребность в образовательных услугах, кадрах у них точечная и не помещается в рамки указанных выше форм образовательно-производственного сотрудничества. Поэтому проблемы трудоустройства и кадрового обеспечения не могут быть сочленены таким способом.

Конкурсы на формирование кадрового резерва охватывают лишь не- большое число талантливых студентов. Уже на стадии первичного отбора используются методики оценки интеллектуальных способностей, которые

не учитывают готовность заниматься профессиональной деятельностью. Кроме того, реальную пользу от участия в подобных конкурсах чувствуют лишь финалисты. Остальная часть кадрового резерва остается незадейст- вованной. Статистика кадровых агентств свидетельствует о том, что уча- стники подобных конкурсов по большей части не имеют преимуществ от- носительно других кандидатов.

Работа центров занятости в сфере трудоустройства молодых специа- листов часто состоит лишь в оказании информационных услуг. Кандидату предоставляется направление на работу по специальности, схожей с той, что указана в его дипломе. Это не гарантирует ни трудоустройства, ни обеспечения компании, с которой сотрудничает Центр занятости, квали- фицированными кадрами.

Работа кадровых агентств также имеет ряд недостатков. Она не про-

зрачна: кандидат не может увидеть, насколько он соответствует профес- сиональному рынку в настоящий момент, какие требования выдвигаются в отрасли в целом. Кроме того, в связи с тем, что кадровые агентства явля- ются частными коммерческими организациями, они заинтересованы в подборе специалистов для конкретной компании и их не интересует поло- жение специалистов, не попадающих под требования тех фирм, с кем в данный момент у них налажено сотрудничество.

Перечисленные проекты трудоустройства имеют общие отрицатель- ные черты. Во-первых, в их деятельность не включена система образова- ния, которая, несмотря на все свои недостатки, является важным институ- том социализации молодежи, наиважнейшим институтом подготовки про- фессиональных кадров. Во-вторых, ни кадровые агентства, ни службы за- нятости, ни корпоративные формы образования не решают вопрос мотива-

ции студента. Участие студента во всех перечисленных выше проектах не дает ему возможности самостоятельной оценки своих личностных и про-

фессиональных качеств, мотивов к их совершенствованию, в том числе участию в прохождении практик, ориентиров в виде реальных мест трудо- устройства, на которые он мог бы претендовать.

Граница между вузом и производством не обустроена. Нет событий- ных актов ее перехода и посреднического действия. Образование, которое фактически должно быть посредником между производством и человеком в кадровом обеспечении и человеком и производством в трудоустройстве, не выполняет свои посреднические функции. Это, на наш взгляд, основная при- чина низкой мотивации студентов и качества образования.

Следует приложить усилия и создать институты, обеспечивающие событийный переход этой границы, вернуть образованию эту двойную по- зицию посреднического действия.

В качестве примера подобного института, решающего проблему низкой мотивации, обеспечивающего трудоустройство лучших студентов и выпуск-

ников вузов, покрывающего дефицит компаний и предприятий региона в ква- лифицированных кадрах, может выступать кадровое агентство, созданное на базе высшего профессионального образовательного учреждения.

Принципиальным отличием данного института от традиционных кадро- вых агентств будет возможность организации им мобильной системы профес- сиональных показателей, начинающихся со 2–3 курса и «упирающихся» в трудоустройство и кадровое обеспечение компаний. Эта система должна обес- печивать мотивацию профессионального роста человека. Тем самым активно влиять на качество образования. Достижение этих показателей есть критерий работы образовательных учреждений и самого студента.

Сотрудники института будут заключать договоры с компаниями и предприятиями на планомерный подбор специалистов, составлять план развития каждого отдельного заказчика, намечать перспективные направ-

ления работы, количество необходимых кадров в будущем, критерии отбо- ра потенциальных сотрудников.

Эти требования должны быть распредмечены по уровням для сту- дентов разных курсов. Преодоление этих уровней есть динамический по- казатель выполнения всех требований работодателя для студента.

Помимо этого данный институт должен выполнять функции тради- ционного кадрового агентства: подбор специалистов под реальные вакан- сии, организацию семинаров и тренингов для специалистов компании и всех желающих с привлечением преподавателей вуза и пр.

В итоге институтом обеспечиваются возможности подбора квалифи- цированных кадров для компаний как в настоящий момент, так и на пер- спективу. Студент, выполняя требования мобильной системы показателей, попадает в списки потенциальных претендентов на вакансии в кадровом

агентстве. Это создает мощную мотивацию для студентов к повышению своего образовательного и профессионального уровня.

*Список литературы*

1. Васильев В.Г. Опыт, высокий профессионализм и качество образования. Этюд об инновационном образовании / В.Г. Васильев // Вопросы образования. – 2009. – № 2.

2. Ключарев Г. А. Корпоративное образование: новая альтернатива государственным программам в сфере профессионального образования / Г.А. Ключарев, Е.И. Пахомова //

Высшее образование. – 2009. – № 2. – С. 117–137.

3. Миклушевский В.В. О ситуации с трудоустройством выпускников образова-

тельных учреждений профессионального образования всех уровней [Электронный ре- сурс] // Сеанс доступа: <http://mon.gov.ru/press/news/5293/>