



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: КАК НАУЧИТЬСЯ СЛЫШАТЬ СИГНАЛЫ РЫНКА ТРУДА?

Современная аналитика образования

№ 1(18)
2018



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИНСТИТУТ ОБРАЗОВАНИЯ

**СИСТЕМА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ: КАК НАУЧИТЬСЯ
СЛЫШАТЬ СИГНАЛЫ
РЫНКА ТРУДА?**

*Серия
Современная аналитика
образования*

№ 1(18)



УДК 377
ББК 74.47
Д 81

Сопредседатели редакционного совета серии:

Я.И. Кузьминов, к.э.н., ректор НИУ ВШЭ;

И.Д. Фрумин, д.п.н., научный руководитель Института образования НИУ ВШЭ

Руководитель Комитета по выпуску серии: М.А. Новикова

Рецензент:

П.В. Травкин, научный сотрудник Лаборатории исследований рынка труда
факультета экономических наук НИУ ВШЭ

Авторы:

Ф.Ф. Дудырев, О.А. Романова, А.И. Шабалин
(Институт образования НИУ ВШЭ)

Д 81 **Система** профессионального образования: как научиться слышать сигналы рынка труда? / Ф. Ф. Дудырев, О. А. Романова, А. И. Шабалин; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. — М.: НИУ ВШЭ, 2018. — 40 с. — 300 экз. — (Современная аналитика образования. № 1 (18)).

Основной целью системы среднего профессионального образования является обеспечение кадровой потребности российской экономики. Эффективная реализация данной задачи возможна лишь при стабильном взаимодействии колледжей с предприятиями. В выпуске рассматривается исторический процесс трансформации этого взаимодействия: от советской плановой модели к рыночным механизмам. Особое внимание уделено специфике, отличающей российский рынок труда, особенностям молодежной занятости в России, а также тем институтам, с помощью которых система СПО «слушает сигналы», исходящие от рынка труда, и оперативно на эти сигналы реагирует.

Предлагаемый материал может быть интересен руководителям системы среднего профессионального образования, экспертам, а также всем, кто интересуется проблемами взаимодействия системы СПО с рынком труда.

- © Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования, 2018
- © Фото на обложке PRESSMASTER

Содержание*

Введение	4
1. Советская система планирования кадровых потребностей экономики	5
2. Становление институтов российского рынка труда в 1990-х годах XX века	10
3. Адаптация системы профессионального образования к изменению структуры занятости	13
4. Становление институтов, обеспечивающих адаптацию системы СПО к запросам рынка труда	19
4.1. Прогнозирование региональной потребности в кадрах	19
4.2. Вовлечение работодателей в обновление содержания образования и профессиональной подготовки. Гармонизация образовательных и профессиональных стандартов	22
4.3. Движение WorldSkills в России	25
5. Спрос общества и работодателей на универсальные компетенции: неотвеченный вызов	27
5.1. Как выявляется спрос работодателей на «мягкие навыки»?	28
5.2. Спрос на общие навыки со стороны российских работодателей	30
5.3. Насколько велик дефицит общих навыков?	32
5.4. Дефицит общих навыков на рынке труда: почему не произошла институциональная подстройка?	33
Заключение	35

* Предлагаемый материал подготовлен в результате исследования, выполняемого в рамках гранта РНФ № 16-18-10425 «Частно-государственное партнерство в среднем профессиональном образовании: на примере фирм в России и Китае».

Введение

Проблема эффективного государственно-частного партнерства, взаимовыгодной кооперации государства, бизнеса и образовательных организаций — одна из центральных для развития среднего профессионального образования (далее — СПО). Обеспечение взаимодействия колледжей с работодателями является важнейшим приоритетом государственной политики. Отношения предприятий с образовательными организациями СПО пережили сложную трансформацию на протяжении последних тридцати лет. Переход от советской модели, основанной на непосредственном взаимодействии базовых предприятий с техникумами и профессионально-техническими училищами, к рыночным механизмам подготовки кадров происходил на фоне масштабных экономических реформ и становления новых институтов рынка труда. Профессиональные образовательные организации учились по-новому действовать в условиях, когда потребность в сварщиках и поварах больше не рассчитывалась на основе плановых показателей, а спрос на рабочую силу формировался за счет механизмов спроса и предложения.

Представленный материал содержит исторический очерк становления современных моделей взаимодействия системы СПО с предприятиями в постсоветский период. Особое внимание уделено специфике, отличающей российский рынок труда, особенностям молодежной занятости в России, а также тем институтам, с помощью которых система СПО «слышит сигналы», исходящие от рынка труда, и оперативно на эти сигналы реагирует.

Советская система планирования кадровых потребностей экономики

Советская система начального и среднего профессионального образования являлась наиболее массовым институтом послешкольного образования в Советском Союзе. В 1980 году в СССР действовало 4 045 профессионально-технических училищ, в которых обучались 1 947 тысяч будущих рабочих для промышленных предприятий, транспорта, строительства и сельского хозяйства¹. Государственная система подготовки специалистов среднего звена (техников, технологов, прорабов, среднего медицинского персонала) была представлена 2 505 техникумами, в которых учились 2 642 тысяч студентов².

Подготовка рабочих кадров была органичной частью советской плановой экономики. Развитие всех отраслей народного хозяйства централизованно планировалось, для каждого предприятия устанавливались производственные показатели, которые требовалось достичь в среднесрочной и краткосрочной перспективе. Ресурсы, необходимые для достижения плановых показателей, также централизованно рассчитывались, а затем доводились до предприятий через систему материально-технического снабжения. Должным образом подготовленные рабочие и специалисты рассматривались в рамках этой системы как «нематериальный» фактор социалистического производства. Профессионально-технические училища и техникумы выступали в этих условиях как специализированные предприятия по «производству» квалифицированной рабочей силы для нужд народного хозяйства.

Система управления профессиональным образованием в Советском Союзе носила двойственный характер. С одной стороны, в конце 50-х годов XX века был создан Государственный комитет по профессионально-техническому образованию, подчинявшийся Совету Министров СССР. Этот орган отвечал за планомерную подготовку рабочих кадров в масштабах всей страны. Сами же учебные заведения находились в ведении республиканских госкомитетов по профессионально-техническому образованию (в Российской Федерации эти функции возлагались на Госпрофобр

¹ Гринько В.С. НПО Российской Федерации. Стат. сборник. — М., 2003. С. 5–20.

² Анисимов П.Ф., Коломенская А.Л. Среднее профессиональное образование в Российской Федерации. Стат. сборник. — М., 2002. С. 12–15.

РСФСР)³. Система средних учебных заведений подчинялась союзному и республиканским министерствам высшего и среднего специального образования⁴. С другой стороны, поскольку система советского планирования носила ярко выраженный отраслевой характер, отдельные институты профессионального образования имели отраслевую принадлежность. Поэтому часть техникумов и ПТУ напрямую подчинялась республиканским и союзно-республиканским ведомствам — министерствам легкой, мясомолочной, пищевой промышленности, сельского хозяйства, торговли, морского и железнодорожного транспорта, бытового обслуживания и др.⁵

Министерства в отношении подведомственных образовательных организаций обладали всей полнотой властных административно-распорядительных полномочий: назначали руководителей, устанавливали плановые показатели набора студентов, обеспечивали обновление учебной и производственной базы, финансировали деятельность образовательных учреждений в соответствии с основными статьями расходов. Плановый характер подготовки рабочих кадров на уровне отдельных образовательных организаций обеспечивался на основе *института базовых предприятий*. «Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании» предусматривалось, что средние профессионально-технические училища создаются на базе предприятий, объединений, организаций⁶. Образовательные организации, расположенные, как правило, в непосредственной близости от базовых предприятий, использовали их производственные площади для проведения практики студентов, на безвозмездной основе получали производственное и лабораторное оборудование, приборы, инструменты, топливо, запчасти и т. д.⁷ Профессио-

³ Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об улучшении руководства профессионально-техническим образованием в СССР» от 11 июля 1959 г. № 844: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=41513#0>

⁴ Положение «О Министерстве высшего и среднего специального образования» (утв. постановлением Совета Министров СССР от 12 мая 1968 г. № 320): <http://pravo.levonevsky.org/baza>

⁵ История профессионального образования в России / Под ред. С.Я. Батышева. — М.: Профессиональное образование, 2003. С. 451.

⁶ Ст. 34 Закона СССР от 19 июля 1973 г. № 4536-VII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании»: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=606#00442172160190224>

⁷ Положение о базовом предприятии (объединении, организации) среднего профессионально-технического училища», утв. постановлением Совета Министров СССР от 22 февраля 1985 г. № 178: <http://docs.cntd.ru/document/901770753>

нально-технические училища фактически являлись структурными подразделениями советских предприятий. Получая прямой доступ к заводскому оборудованию и другим видам ресурсов (таким как мастера-наставники, социальная инфраструктура предприятий), профессиональные образовательные организации должны были выполнить план по подготовке определенного числа молодых рабочих. Количественные и качественные показатели этого плана рассчитывались на несколько лет вперед и утверждались соответствующим министерством.

Воспроизводство трудовых ресурсов, используемых в советской экономике, осуществлялось на плановой основе. Потребность в работниках рассчитывалась на основе специально разработанных нормативов затрат труда с учетом планов развития отраслей и отдельных предприятий. Расчет потребностей отдельных отраслей в специалистах строился на основе группировки предприятий отрасли и выбора типовых предприятий, разработки для каждой группы номенклатур должностей, подлежащих замещению рабочими и специалистами, установления нормативов потребности в работниках⁸.

Планы приема в вузы, техникумы и ПТУ увязывались с расчетами кадровой потребности предприятий и отраслей. Показатели приема в организации высшего, среднего и начального профессионального образования формировались в соответствующем отделе Госплана СССР на основе баланса распределения выпускников 8—10 классов по дальнейшим каналам обучения и трудоустройства с учетом имеющихся ученических мест. Соотношение между образовательными программами разного уровня, как и количество мест в учреждениях НПО, СПО и ВПО, определялись с учетом потребности народного хозяйства в работниках различных категорий — рабочих, служащих и специалистов (рис. 1)⁹. Для каждой из категорий был установлен образовательный ценз: замещение должностей рабочих и служащих требовало, как правило, начального профессионального образова-

⁸ Иванов А.Л. Прогнозирование отраслевой потребности в специалистах (на примере целлюлозно-бумажной промышленности) // Проблемы совершенствования высшего образования. Труды ЛИЭИ. Л., 1974. Вып. 45. С. 135-148; Прогнозирование потребности подготовки специалистов с высшим образованием для Латвийской ССР в перспективе до 2000 г. — Рига, 1975. 139 с.; Поляк Т.Б. Методика определения численности и дополнительной потребности в специалистах для текстильной промышленности. — М., 1974. 22 с.; Таукач Г.Л. Методика определения потребности в инженерно-технических кадрах для строительного производства. — Киев, 1971. 20 с.

⁹ Полов В.С. Определение оптимальных пропорций подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием для нужд промышленности. — М.: МЭИ, 1975. 75 с.

ния, вакансии специалистов заполнялись работниками с дипломами техникумов и вузов.

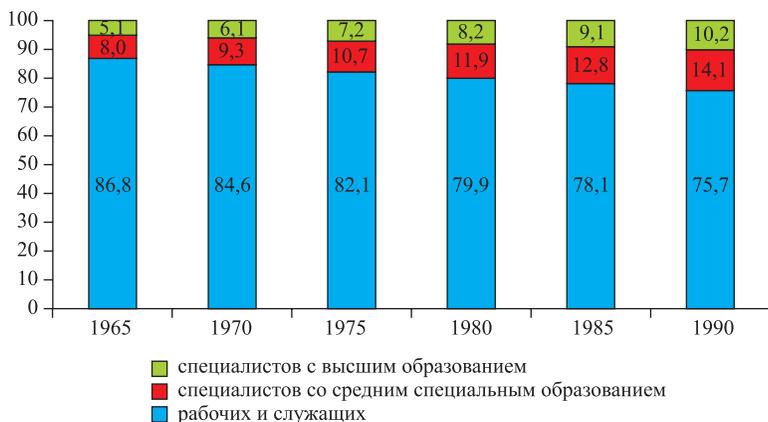


Рис. 1. Доля рабочих, служащих и специалистов в числе работников, занятых в народном хозяйстве РСФСР, 1965–1990 гг., %

Источник: Народное хозяйство РСФСР. 1965–1990.

Баланс между различными категориями работников, занятых в советской экономике, изменялся довольно медленно. За четверть века прослойка специалистов с высшим и средним специальным образованием выросла с 13,1% в 1965 году до 24,3% в 1990. Пропорционально этому менялись и квоты, предоставляемые вузам, техникумам и ПТУ. Избыточная, не соответствующая структуре рабочих мест в экономике подготовка специалистов в вузах и техникумах рассматривалась как признак бесхозяйственности, нерационального использования человеческих и материальных ресурсов¹⁰.

Общий подход к формированию и использованию человеческого капитала в СССР основывался на всеобъемлющем государственном контроле, и это отличало советскую систему подготовки кадров от той, что формирова-

¹⁰ «В настоящее время каждый четвертый занятый в народном хозяйстве имеет высшее или среднее специальное образование. Вместе с тем в ряде отраслей имеет место практика нерационального использования дипломированных специалистов. Более 2 млн человек работают на должностях, не требующих такого уровня подготовки» // Народное хозяйство РСФСР за 70 лет. Статистический ежегодник. — М.: Финансы и статистика, 1987. С. 270: <http://istmat.info/node/17062>

лась в странах с рыночной экономикой: «Государство выступало одновременно как монополист при предоставлении услуг системы образования и как моносонист при использовании ее «продукта» — обученной рабочей силы. Спрос и предложение кадров были объектом жесткого административного регулирования. Общее количество мест в учебных заведениях всех уровней, а также их номенклатура по типам специализации определялись централизованно. Точно так же централизованно осуществлялось распределение работников различных квалификаций по отраслям и даже отдельным предприятиям. Однако из-за имманентных дефектов системы централизованного планирования между структурой спроса и структурой предложения рабочей силы постоянно возникали расхождения, дефициты работников разной квалификации и разных профессий сменялись их избытком и наоборот»¹¹.

Таким образом, в 80-е годы XX века система начального и среднего профессионального образования Советского Союза являлась частью системы воспроизводства кадров для социалистической экономики. Принципы организации этой системы состояли в следующем. Государство в лице отраслевых министерств и ведомств совмещало функции заказчика подготовки кадров и основного работодателя. Планирование деятельности образовательных учреждений осуществлялось централизованно, на основе планов развития отраслей и отдельных предприятий. Их ресурсное (в том числе финансовое) обеспечение производилось за счет прямого финансирования со стороны учредителей, а также путем предоставления материальных и финансовых ресурсов со стороны базовых предприятий¹². Самостоятельность профессиональных образовательных организаций в выборе собственной стратегии, в варьировании образовательных программ, в направлении расходования бюджетных средств была сведена к минимуму. Инициатива студентов и выпускников, возможность выбора ими профессиональной и образовательной траектории рассматривались как нежелательный фактор и ограничивались за счет системы распределения выпускников на предприятия с их последующим закреплением.

¹¹ Российский работник: образование, профессия, квалификация / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшника. — М.: Высшая школа экономики, 2011. С. 23.

¹² Захаровский Л.В. Советская модель профессионально-технического образования: адаптация опыта в современных условиях. — Екатеринбург: РГППУ, 2015. С. 45.

2. Становление институтов российского рынка труда в 1990-х годах XX века

В 1991—1992 годы в Российской Федерации были проведены экономические реформы, предполагавшие либерализацию розничных цен, сокращение денежной массы, реорганизацию налоговой системы и приватизацию значительной части государственных предприятий. Реформа предполагала структурную перестройку экономики, в том числе переход от системы долгосрочного планирования к системе государственных заказов, либерализацию хозяйственных связей между предприятиями, конверсию оборонно-промышленного комплекса, создание фондового рынка и его институтов, банкротство убыточных предприятий, введение конвертируемости национальной валюты, переход на рыночные принципы и мировые цены в торговле с бывшими республиками, входившими в Советский Союз. Осуществление этих реформ знаменовало собой переход России к рыночной экономике.

В этих условиях полностью изменилась система юридических и финансовых взаимоотношений между образовательными учреждениями и предприятиями. В начале 90-х годов 80% российских предприятий сменили форму собственности. Произошло масштабное разгосударствление экономики, основным механизмом которого стала ваучерная приватизация. С этого момента каждое предприятие стало выступать в качестве самостоятельного субъекта экономических отношений, пытаясь расширить рынок сбыта собственной продукции и по возможности снизить издержки производства. Действуя в условиях «дикой конкуренции», директора заводов были вынуждены максимально сократить расходы, связанные с обучением работников. Взаимодействие с подшефными колледжами и училищами утратило свою экономическую основу. Привлечение опытных работников высокой квалификации «со стороны» стало экономически более выгодным, чем долгосрочные вложения в подготовку собственных молодых кадров.

С исчезновением советских институтов планирования картина будущего развития экономики на уровне страны, отрасли, отдельного предприятия утратила прежнюю определенность. В результате либерализации рынка труда все решения относительно численности персонала, размера оплаты труда работников и повышения их квалификации стали приниматься на уровне отдельных предприятий. Рассогласование спроса и предложения на рынке рабочей силы приобрело значительные масштабы, что

вызвало стихийный переток работников из одних секторов экономики в другие¹³.

В этой ситуации вузы, техникумы и ПТУ оказались в институциональном вакууме. Потребности отраслей в специалистах разного уровня квалификации больше не рассчитывались на основе планов развития народного хозяйства. Баланс между различными уровнями профессионального образования, между потоками студентов гуманитарных и технических специальностей перестал быть предметом государственного регулирования. На смену директивному планированию и администрированию системы образования пришли рыночные механизмы. Образовательные организации впервые столкнулись с необходимостью самостоятельно «слышать сигналы», исходящие от рынка труда. Учитывая то обстоятельство, что подавляющая часть хозяйствующих субъектов в этот период с огромным трудом адаптировались к новым условиям рыночной экономики, сигналы, исходящие от них в адрес системы профессионального образования, были крайне слабы и противоречивы¹⁴.

В чем состоят особенности российского рынка труда, сформировавшегося на обломках старой советской системы государственного планирования?

Как свидетельствуют исследования В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова и их коллег, институты рынка труда постсоветской России значительно отличаются от тех, что действуют в большинстве развитых и развивающихся стран. Функционирование этих институтов обеспечивает поддержание высокого уровня занятости и низких значений безработицы. Этому способствует жесткое трудовое законодательство, предусматривающее значительные издержки работодателя при увольнении работников по собственному желанию и ограничивающее использование нестандартных трудовых отношений (срочных трудовых договоров, заемного труда). Все это ограничивает возможности количественной адаптации и обеспечивает относительную стабильность занятости. Как следствие, объемы безработицы даже в периоды экономических кризисов остаются относительно небольшими и быстро сокращаются с первыми же признаками подъема экономики¹⁵.

¹³ «По данным Российского мониторинга экономического благосостояния и здоровья населения (РМЭЗ), за 1991—1998 годы свыше 40% российских работников сменили профессию, из них две трети — в начальный период реформ 1991–1995 гг. Этот процесс массовой смены профессий был охарактеризован как «великая реаллокация человеческого капитала» (Цит. по: Российский работник... С. 23).

¹⁴ Анисимов П.Ф., Коломенская А.Л. О состоянии и перспективах развития среднего технического образования // Среднее профессиональное образование. 2004. № 4. С. 5.

¹⁵ Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова и С. Рошина. — М.: Центр стратегических разработок,

Еще одна ключевая особенность российской модели рынка труда состоит в том, что его приспособление к меняющейся рыночной конъюнктуре обеспечивается на основе гибких механизмов зарплатообразования. Эта гибкость и адаптивность к изменяющимся экономическим условиям обеспечивается за счет особенностей структуры фонда оплаты труда, типичной для большинства российских предприятий и организаций. В России значительную часть зарплаты работников составляет переменная часть, величина которой не фиксируется заранее в трудовых договорах. Она включает премии и другие поощрительные выплаты, которые могут колебаться в широких пределах в зависимости от экономического положения предприятий и установок менеджмента. Возможность варьирования заработной платы создает предприятиям широкое поле для маневра и обеспечивает общую устойчивость и эффективность российской модели рынка труда.

Таким образом, в начале 90-х годов XX века система российского профессионального образования столкнулась со сложными комплексными вызовами, вызванными быстрыми экономическими и социально-политическими реформами. К их числу относились, во-первых, кризис системы текущего функционирования систем НПО и СПО, порожденный общим экономическим кризисом 1991—1995 годов, во-вторых, разрушение институтов централизованного планирования потребности экономики в кадрах и становление рыночных механизмов воспроизводства рабочей силы и, в-третьих, кризис старой советской системы управления профессиональным образованием, основанной на отраслевых принципах. Все эти вызовы сформировали спрос на новую архитектуру системы профессионального образования, соответствующую реалиям социально-экономического развития постсоветской России.

3. Адаптация системы профессионального образования к изменению структуры занятости

На период 2000—2015 гг. пришлось значительные структурные изменения российского рынка труда. Структура занятости довольно быстро менялась как в квалификационном, так и отраслевом измерении. Следствием этого стало, во-первых, повышение профессиональной квалификации рабочей силы, рост в абсолютном и относительном отношении «беловоротничковой» занятости, и, во-вторых, отток рабочей силы из первичного (сельское хозяйство, рыболовство) и вторичного (обрабатывающая промышленность, строительство) секторов и ее перераспределение в пользу сферы услуг.

Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ) устанавливает десять укрупненных профессиональных групп, отнесенных к четырем квалификационным уровням. Динамика происходящих на рынке труда изменений состояла в следующем: группы наиболее квалифицированной рабочей силы и работников сферы обслуживания росли быстрыми темпами. Так, численность руководителей в течение 15 лет выросла в 2,2 раза, специалистов высшего уровня квалификации — почти в полтора раза, работников сферы обслуживания — на 36,2%, специалистов среднего уровня квалификации — на 12%. Одновременно численность менее квалифицированных профессиональных групп (операторов, аппаратчиков, машинистов, служащих, занятых подготовкой информации) либо оставалась неизменной, либо сокращалась (квалифицированных рабочих — на 10,9%, неквалифицированных — на 20,6%, квалифицированных работников сельского хозяйства — на 40,5%). В итоге, как отмечают В.Е. Гимпельсон и его коллеги, «доля групп с высокой профессиональной квалификацией (руководители, специалисты высшего и среднего уровней квалификации) приближается к половине, а доля групп с низкой (сельскохозяйственные работники, полуквалифицированные и неквалифицированные рабочие) составляет не более четверти от общей численности занятых. С точки зрения характера трудовой деятельности, 62% приходится на долю представителей «беловоротничковых» и лишь 38% — «синеворотничковых» профессий. Отсюда видно, что не-физический труд стал сегодня доминирующим видом экономической активности россиян»¹⁶.

¹⁶ Российский рынок труда... С. 55.

Если рассмотреть процессы, происходившие в описываемый период в образовательном секторе, то мы обнаружим сходные тенденции: поток молодежи, окончившей среднюю школу и выбирающей образовательную и профессиональную траекторию, довольно быстро перераспределялся в пользу высшего образования. По данным исследования, проведенного в 2003 году, подавляющая часть (89%) российской молодежи была уверена в том, что высшее образование необходимо для получения высокооплачиваемой работы, быстрого карьерного роста и достижения успеха в жизни¹⁷.

Рост потока поступающих в университеты происходил на фоне сокращения численности студентов, поступающих на программы подготовки квалифицированных рабочих. Что касается программ подготовки специалистов среднего звена, спрос на них оставался относительно стабильным. Этот процесс начался еще в начале 90-х годов. Если в 1990 году доля зачисленных в вузы составляла лишь 22,5% от общего числа поступивших на программы послешкольного образования, то спустя 15 лет ситуация кардинально изменилась: в 2005 году более половины (51,5%) от общего потока абитуриентов стали студентами высшей школы¹⁸. Взрывообразный рост доли поступающих на программы высшего профессионального образования происходил на фоне столь же резкого падения доли сектора НПО: принимая в 1995 году более 40% абитуриентского потока, профессионально-технические училища спустя 15 лет сохранили менее пятой его части¹⁹ (рис. 2).

Одновременно с быстрым изменением квалификационной структуры российской занятости менялась и ее отраслевая составляющая. Наследием советского периода являлось доминирование обрабатывающей промышленности и неразвитость сектора услуг²⁰. В постсоветскую эпоху на ведущие позиции вышли торговля и различные виды сервиса. Именно в

¹⁷ Дубин Б.В., Гудков Л.Д., Левинсон А.Г., Леонова А.С., Стучевская О.И. Доступность высшего образования: социальные и институциональные аспекты // Доступность высшего образования в России. / Отв. ред. С.В. Шишкин. Независимый институт социальной политики. М., 2004. С. 24–71.

¹⁸ Клячко Т.Л., Мау В.А. Тенденции развития высшего профессионального образования в Российской Федерации // Вопросы образования. 2007, № 3. С. 47.

¹⁹ Дудырев Ф.Ф., Шабалин А.И. Российское профессиональное образование: новая конфигурация студенческих потоков // Университетское управление. 2015, № 4. С. 15.

²⁰ «В позднесоветский период российская рабочая сила заметно отличалась по своим структурным характеристикам от рабочей силы других стран, особенно — стран со зрелой рыночной экономикой. Промышленный сектор был гипертрофированно раздутым, а сектор услуг оставался недоразвитым. Внутри промышленного сектора доминировали отрасли тяжелой промышленности и оборонного комплекса, тогда как производители потребительских товаров, фармацевтики, бытовой электроники и т.п. оставались на второстепенных ролях и использовали устаревшие и малопроизводительные технологии» (Российский работник... С. 9).

этих отраслях возникали новые высокопроизводительные рабочие места. Переток работников в сферу постиндустриальной занятости обеспечивал повышение производительности труда в российской экономике. В последние десятилетия наибольший прирост занятости наблюдался в финансовом секторе (двукратное увеличение), торговле (рост на 44%), гостиничном хозяйстве (34%), строительстве (31%), деловых услугах (31%), государственном управлении (21%). Заметно (примерно на 5–10%) возросла численность работающих на транспорте, а также в секторах коммунальных, социальных и прочих услуг²¹. Изменение отраслевой структуры занятости соответствовало быстро меняющейся структуре производства товаров и услуг. Наиболее ярким и даже гипертрофированным примером описываемых изменений может служить экономика Москвы²².

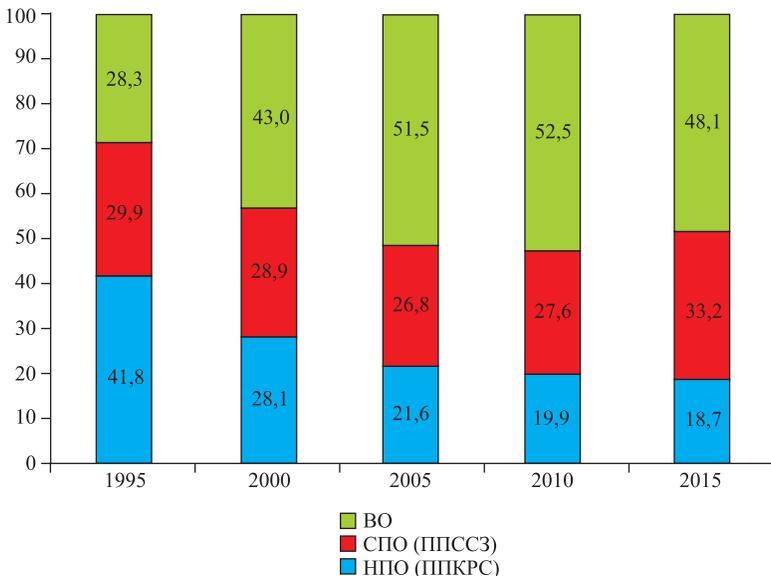


Рис. 2. Динамика приема студентов по уровням профессионального образования, %

Источник: ЕИС Минобрнауки России.

²¹ Российский рынок труда... С. 49.

²² Инвестиции в Москву: Факторы инвестиционного климата: <https://investmoscow.ru/investment/economic-indicators/investment-in-moscow-is-profitable/the-level-and-place-of-economic-development>

Быстрый рост сферы услуг и торговли происходил за счет первичного и вторичного (индустриального) секторов. Среди отраслей, испытавших наибольшие потери работников, оказались сельское хозяйство и обрабатывающие производства, где численность занятых сократилась на треть и на 20%, соответственно. Довольно значительной оказалась убыль работников в системе образования (на 8%), а также в области добычи полезных ископаемых (на 4%). Все остальные отрасли либо наращивали занятость, либо сохраняли ее практически на неизменном уровне.

Как следствие, отраслевая структура российской занятости в постсоветский период приобрела совершенно новый вид. Обрабатывающие производства, где произошло сокращение доли занятых с 19 до 14 процентных пункта (п. п.), утратили ведущие позиции в экономике. Одновременно потеряли свое значение в качестве центров притяжения рабочей силы сельское хозяйство (сокращение на 5 п. п.) и сфера образования (1,2 п. п.). В то же время значительно возрос удельный вес в совокупной занятости сферы торговли (рост с 14 до 19% п. п.), деловых услуг (1,8 п. п.), строительства (1,6 п. п.), финансов и государственного управления (по 1 п. п.). Остальные секторы сохранили свое представительство приблизительно на прежнем уровне. В целом, произошедшие изменения означали переход от советской системы занятости, основанной на высокой роли физического труда и господстве производственного сектора, к новой модели: 62% занятых в современной российской экономике являются представителями «беловоротничковых» профессий и лишь 38% — «синеворотничковых», что коррелирует с явным доминированием в отраслевой структуре занятости сферы услуг²³.

Рассмотрим, как изменялась в описываемый период структура подготовки в организациях профессионального образования. В табл. 1 агрегированы данные о выпускниках программ среднего профессионального образования, получивших рабочие квалификации.

Представленные данные свидетельствуют о том, что за прошедшие 15 лет структура выпуска рабочих довольно сильно изменилась: налицо выраженное (почти в 2 раза) падение выпуска по профессиям сельского хозяйства и одновременный прирост по профессиям сферы обслуживания, торговли и общественного питания. Можно сказать, что это перераспределение потоков студентов в пользу сферы услуг не было случайным, оно определялось теми трендами, которые возобладали в этот период на рынке труда.

²³ Российский рынок труда... С. 50.

Таблица 1. Выпуск квалифицированных рабочих со средним профессиональным образованием по профессиям (без служащих), %

В том числе по профессиям:	2002	2005	2010	2014	2016
промышленности	34,74	32,97	32,06	32,78	33,39
сельского хозяйства	14,42	11,92	8,64	8,18	7,86
строительства	13,45	12,86	13,74	15,84	15,89
транспорта	14,02	12,53	15,77	12,31	12,22
связи	0,63	0,60	0,57	0,55	0,48
торговли и общественного питания	10,40	16,88	14,82	17,14	16,93
сферы обслуживания	2,49	2,67	4,04	3,71	3,78
общие для отраслей экономики	9,86	9,57	10,36	9,49	9,46

Источник: ЕИС Минобрнауки России.

Было бы сильным преувеличением сказать, что структура подготовки в организациях СПО в точности соответствовала потребностям экономики в рабочей силе. Возникновение дисбаланса между спросом и предложением труда провоцировалось как системой профессионального образования, так и работодателями. Важным ограничением со стороны системы СПО выступала процедура планирования контрольных цифр приема, сохранившая генетическое родство с советской моделью «планирования от достигнутого» и с трудом реагирующая на быстро меняющуюся экономическую конъюнктуру. Сигналы, исходящие от предприятий, также часто искажали картину происходящего: предоставляемые ими сведения о дефиците работников, о недостаточном предложении труда часто имели своей первопричиной ограничения со стороны спроса на труд. Так возник феномен «ложных сигналов рынка труда», когда утверждения о дефиците квалифицированного труда исходили от малоэффективных и неконкурентоспособных предприятий, которые не в состоянии были удерживать собственных работников и платить им достойную зарплату²⁴.

²⁴ Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? Препринт WP3/2004/01. — М.: ГУ ВШЭ, 2004. С. 25.

И все же, несмотря на многочисленные издержки, начиная с конца 90-х годов система профессионального образования начала постепенно встраиваться в рыночно организованную систему воспроизводства трудовых ресурсов. Образовательные организации сумели отреагировать на «постиндустриальный поворот», совершенный российским рынком труда, во всяком случае, с точки зрения изменения структуры подготовки молодых кадров и ее количественных параметров.

За счет каких институтов была осуществлена эта подстройка? Далее представлен обзор тех организационных и институциональных решений, которые обеспечили взаимодействие профессионального образования и рынка труда в Российской Федерации.

4. Становление институтов, обеспечивающих адаптацию системы СПО к запросам рынка труда

4.1. Прогнозирование региональной потребности в кадрах

На фоне передачи системы СПО в ведение субъектов Российской Федерации все прогнозы кадровых потребностей, являющиеся основой для планирования и финансирования деятельности колледжей и профессиональных училищ, осуществляются именно на региональном уровне. При формировании прогнозов учитываются прогнозы социально-экономического развития, состояние трудовых ресурсов, демографическая ситуация, состояние трудовой и внешней трудовой миграции, реализуемые и планируемые инвестиционные проекты²⁵. Контрольные цифры приема для профессиональных образовательных организаций формируются на основе сделанных прогнозов таким образом, чтобы к моменту окончания учебных заведений численность выпускников равнялась дополнительной потребности региональной экономики в кадрах по соответствующим профессиям и специальностям.

В 2002—2008 годы в большинстве субъектов были утверждены правила формирования государственного заказа на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов. Ведущая роль в формировании заказа была отведена отраслевым министерствам, которые формируют прогноз кадровых потребностей своих предприятий в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности. В свою очередь региональные министерства труда, занятости и социальной защиты ответственны за обобщение этих данных и формирование государственного заказа для организаций профессионального образования. Кроме того, в систему кадрового прогнозирования включены муниципальные органы власти; их зоной ответственности является прогноз кадровых потребностей малых и средних предприятий, расположенных на территориях муниципалитетов.

При всем многообразии нормативно-правовых, институциональных, социально-экономических условий, в которых осуществляется прогнозирование

²⁵ Правила разработки прогноза баланса трудовых ресурсов, утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2011 г. № 440: <http://base.garant.ru/12186584/>

вание кадровых потребностей регионов, все методики определения такого рода расчетов могут быть сведены к двум основополагающим подходам.

Первая группа методик прогнозирования спроса на рынке труда основана на построении экономико-математических моделей. Предполагается, что структура промышленного производства в рамках отдельных субъектов консервативна и меняется плавно в пределах горизонта прогнозирования. Эта «технологическая» методика расчета, или методика «расчета сверху», обладает свойством универсальности для всех субъектов Российской Федерации в разрезе выделенных отраслей экономики и для уровней образования²⁶. Главное ограничение методики состоит в том, что значения, полученные путем прогнозирования кадровых потребностей с использованием «математических» методик, либо не детализированы (представлены в виде показателей по уровням образования или укрупненным группам профессий / специальностей), либо недостаточно достоверны. Для получения более достоверных данных требуется уточнение параметров модели — коэффициентов, характеризующих структуру экономики и структуру занятости в конкретном регионе.

Альтернативный подход к прогнозированию кадровых потребностей строится на основе применения социологических методик. Он используется в Самарской области, Краснодарском крае и ряде других субъектов Российской Федерации²⁷. Расчет кадровых запросов региональных экономик в этом случае основан на проведении опросов работодателей. Затем полученные данные экстраполируются на все предприятия отдельных отраслей, рассчитывается соотношение численности занятых на обследованных предприятиях и в целом по региону для каждой отраслевой группы (по данным территориального органа государственной статистики).

Первые методики анализа кадровых потребностей начали формироваться в российских регионах еще в конце 90-х годов. За два десятилетия сло-

²⁶ Гуртов В.А. Разработка прогнозной потребности экономики на период до 2015 года на федеральном и региональном уровнях в выпускниках образовательных учреждений начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования по объему и направлению подготовки с учетом реальных запросов рынка труда // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докл. / ПетрГУ. — Петрозаводск, 2007. Кн. 1. С. 68–74.

²⁷ Алашеев С.Ю., Кутейницына Т.Г. Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики для формирования заказа на подготовку в региональных системах профессионального образования // Эффективные методы прогнозирования кадровых потребностей рынка труда для формирования регионального заказа на подготовку кадров: сб. докл. / предисл. А.Н. Лейбовича. — М.: Федеральный институт развития образования, 2016. С. 48–68.

жилась крайне богатая и многообразная практика субъектов Российской Федерации в этой области. И все же названные методики имеют ряд ограничений, которые снижают достоверность сделанных на их основе прогнозов. Это, во-первых, отсутствие долгосрочного прогнозирования: 3–5 лет — максимальный срок, которым оперируют составители прогнозов. Одна из причин этого состоит в том, что значительная часть расположенных в регионах предприятий не располагают портфелем долгосрочных заказов и, как следствие, не имеют стратегий развития собственных производств. Во-вторых, номенклатура профессий и специальностей, по которым ведется подготовка в колледжах, и перечни профессий и должностей, которые используются работодателями, сильно отличаются. Установление соответствия между ними по-прежнему остается сложной задачей. В-третьих, прогнозы кадровой потребности оперируют категориями должностей рабочих и служащих. При этом, как правило, не учитывается структура общих компетенций работников, которые могут быть гибкими и подвижными, и именно они приобретают решающее значение при решении кадровых проблем предприятий.

Развитие региональных систем прогнозирования кадровых потребностей получило новый импульс с принятием «Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста». Этот проект, инициированный Агентством стратегических инициатив в 2015 году, имел целью выявление того минимального набора условий, при которых региональным системам СПО будет обеспечено поступательное развитие. Созданный с учетом опыта наиболее успешных российских регионов, «Региональный стандарт» содержит своего рода «пакетное решение» — такую модель кадрового обеспечения региональной экономики, при которой система профессионального образования включена в кооперацию с бизнес-структурами и обеспечивает подготовку современных рабочих для высокотехнологичных отраслей²⁸. Первые соглашения о внедрении стандарта в июне 2016 году подписали главы десяти субъектов Российской Федерации (Владимирской, Мурманской, Свердловской, Тамбовской, Тульской, Тюменской, Челябинской областей, Пермского края, республики Татарстан и Чувашии). Затем перечень пилотных регионов возрос до 21²⁹. К концу 2019 года стандарт будет внедрен во всех субъектах Российской Федерации³⁰.

²⁸ Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста: https://asi.ru/upload_docs/staffing/Standart_KPR_upd.pdf

²⁹ В 21 пилотном регионе России внедряют стандарт кадрового обеспечения промышленного роста: <http://asi.ru/news/54759/>

³⁰ Перечень поручений по итогам рабочей поездки Президента Российской Федерации В.В. Путина в Свердловскую область (Пр-580 от 6 апреля 2018 г.).

Ведущая роль в «Региональном стандарте» отведена прогнозированию потребности региональных рынков труда в кадровых ресурсах. Предполагается, что при формировании 7-летних прогнозов должны быть учтены макроэкономические параметры регионального рынка труда: убыль и старение населения, миграционные процессы, численность предполагаемых к высвобождению работников, текущий и прогнозный уровень занятости и т. д. Затем на основе прогнозов потребности в кадрах будет формироваться государственный заказ на подготовку кадров «с приоритетом ведущих и перспективных отраслей экономики, а также с учетом кластерного подхода при определении профилизации организаций среднего профессионального и высшего образования»³¹.

4.2. Вовлечение работодателей в обновление содержания образования и профессиональной подготовки. Гармонизация образовательных и профессиональных стандартов

Трансформация структуры занятости на российском рынке труда означала не просто механический переток рабочей силы из одной отрасли в другую и с одного квалификационного уровня на другой. Происходящие изменения носили качественный характер; под влиянием технологических новшеств менялось содержание трудовой деятельности. Занятие рабочих мест не только в инновационном секторе экономики, но и в традиционных отраслях потребовало от работников новых знаний, навыков и компетенций. В этих условиях способность образовательной системы учитывать меняющийся квалификационный профиль работников приобрела не меньшее значение, чем оперативное изменение объемов подготовки в образовательных организациях. Как следствие, работодатели стали важным субъектом образовательной политики, оказывающим влияние на содержание образования и подготовки, формирующим требования к качеству профессионального образования и его результатам.

В 2007 году объединения работодателей получили право участвовать в разработке образовательных стандартов и требований, в формировании перечней направлений подготовки и специальностей профессионального образования, а также в государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования и итоговой аттестации вы-

³¹ Региональный стандарт кадрового обеспечения... С. 5.

пускников³². Институциональной основой для диалога между работодателями и системой образования стала *Национальная система квалификаций*.

В качестве составных элементов Национальной системы квалификаций выступают национальная рамка квалификаций (уровни квалификации), профессиональные стандарты, а также система независимой оценки квалификаций. *Национальная рамка квалификаций*, принятая в 2013 году под названием «Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов», имеет целью сопряжение сфер труда и образования. Она представляет собой обобщенное описание квалификационных уровней и основных путей их достижения³³. С ее помощью отдельные работники имеют возможность планировать образовательные траектории, ведущие к получению той или иной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту. Работодатели и органы управления образованием на основе рамки квалификаций могут совместно формировать стратегии развития рынка труда и системы образования, описывать требования к квалификации работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов, разрабатывать процедуры независимой оценки квалификаций, создавать отраслевые квалификационные и тарифные системы.

Ядром Национальной системы квалификаций являются 1100 *профессиональных стандартов*. Они позволяют оценивать профессиональную квалификацию работников и создают основу для их будущей карьеры. Для предприятий это важный инструмент мотивации сотрудников, улучшения качества труда и повышения эффективности производства. Каждый профессиональный стандарт содержит общие сведения о профессиональной деятельности, описание трудовых функций работников различных уровней квалификации, а также требования к их профессиональному образованию и опыту работы³⁴. Для образовательной системы эти данные являются важным ориентиром, позволяющим корректировать содержание образо-

³² Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» от 1 декабря 2007 г. № 307-ФЗ: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_72890/

³³ Приказ Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации № 148н от 12 апреля 2013 г. «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70266852/>

³⁴ Макет профессионального стандарта, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 147н:

вательных стандартов и программ в соответствии с квалификационными характеристиками персонала. На основе процедуры, утвержденной правительством, образовательные стандарты постоянно обновляются с учетом профессиональных стандартов. Ведущая роль в этом процессе принадлежит Национальному Совету по профессиональным квалификациям при Президенте Российской Федерации.

Система *независимой оценки квалификаций* имеет целью подтверждение соответствия квалификации соискателя требованиям профессионального стандарта³⁵. Одним из ключевых пользователей системы независимой оценки является система высшего и среднего профессионального образования. Возможность оценить в ходе профессионального экзамена уровень подготовки выпускников делает оценку качества образования более объективной, повышает прозрачность системы образования для потребителей образовательных услуг³⁶.

С 1 января 2017 года в силу вступил Федеральный закон «О независимой оценке квалификации», положивший начало новому этапу развития Национальной системы квалификаций. Созданная нормативно-правовая основа позволяет ввести использование независимой оценки квалификаций в штатный режим. Полномочия по проведению независимой оценки возложены на Центры оценки квалификаций (ЦОК)³⁷. Профессиональные экзамены проводятся ЦОК с помощью оценочных средств, утверждаемых Советами по профессиональным квалификациям (СПК). В 2016–2017 годы СПК утвердили 881 комплект оценочных средств, охватывающих более 200 профессиональных стандартов. Отметим, что система независимой оценки пока лишь набирает обороты: к концу 2017 года первые 5,7 тысяч соискателей прошли профессиональный экзамен в Центрах оценки квалификаций, из них 5 301 человек получили свидетельства о квалификации.

Еще одно направление взаимодействия системы профессионального образования с работодателями — это профессионально-общественная

³⁵ Правовые и организационные основы независимой оценки квалификации, порядок ее проведения, а также правовое положение, права и обязанности участников такой оценки определены в Федеральном законе от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/

³⁶ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 ноября 2017 г. № 1138 «О внесении изменений в Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 16 августа 2013 г. № 968»: <https://rg.ru/2017/12/15/minobr-prikaz1138-site-dok.html>

³⁷ Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/

аккредитация образовательных программ. Эта процедура представляет собой оценку работодателями образовательных программ на предмет их соответствия профессиональным стандартам и требованиям рынка труда. В 2014 году Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям были разработаны и утверждены организационно-методические документы по проведению профессионально-общественной аккредитации. Они определили единые требования к процедуре проведения аккредитации, порядку мониторинга и контролю аккредитующих организаций. В период 2015—2017 годов работодателями было аккредитовано более 100 программ ведущих образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования.

4.3. Движение WorldSkills в России

WorldSkills International (WSI) — это международное движение, целью которого является повышение статуса и популяризация рабочих профессий, распространение современных квалификационных стандартов и методик профессиональной подготовки по всему миру. Со времени своего возникновения в 1953 году WSI организует международные конкурсы профессионального мастерства, где молодые рабочие и специалисты могут заявить о себе и продемонстрировать свои профессиональные навыки. В мае 2012 года на Генеральной ассамблее WorldSkills International, проходившей в Южной Корее, Российская Федерация стала его 60-м членом.

Важнейшая задача союза «Ворлдскиллс Россия» — подготовка к участию в мировых и европейских чемпионатах, соревнование с лучшими молодыми профессионалами мира. Но чемпионаты — это не просто соревнования, а эффективный инструмент сближения ожиданий рынка труда и задач профессионального образования.

С момента старта в 2012 году в движении выделилось множество самостоятельных направлений, ориентированных на разные целевые аудитории. Под брендом WorldSkills постепенно сформировалась сложная экосистема, в которой чемпионаты по методике WorldSkills включены в деятельность школ, колледжей, университетов, госкорпораций, профессиональных сообществ, форсайт-институтов, органов власти, средств массовой коммуникации.

Институциональную основу движения составляют региональные конкурсы профессионального мастерства для студентов колледжей и техникумов в возрасте до 22 лет. В 2017 году региональные чемпионаты «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» прошли во всех 85 субъектах Российской Федерации, в них участвовали студенты 2 000 организаций СПО.

Еще одно направление движения WorldSkills — это конкурсы профессионального мастерства для молодых рабочих и инженеров высокотехнологичных промышленных предприятий, а также сферы IT и агропромышленного комплекса. В IV Национальном чемпионате WorldSkills Hi-Tech (Екатеринбург, 3—7 ноября 2017 г.) приняли участие 313 конкурсантов, представляющих 29 ведущих российских корпораций и холдингов.

Важным элементом деятельности WorldSkills является активное продвижение перспективных профессий и видов занятости, форсайт компетенций «завтрашнего дня». Проект FutureSkills — это российская инициатива проведения соревнований по компетенциям, представляющим «профессии будущего», а также исследований в области новых профессий в рамках чемпионатов WorldSkills Hi-Tech. Деятельность экспертов в исследовательском блоке FutureSkills сконцентрирована на прогнозе компетенций, необходимых для индустрий четвертой промышленной революции, а также на поиске ответа на вопрос, как трудоустроить представителей традиционных индустриальных профессий, которые рискуют потерять работу в результате быстрых технологических изменений.

Спектр действия профессиональных конкурсов WorldSkills чрезвычайно широк, они ориентированы на самые разные целевые аудитории: от младших школьников до 28-летних сотрудников госкорпораций. И все же наиболее привлекательными с точки зрения распространения лучших практик WorldSkills являются образовательные организации СПО. Предполагается, что распространение стандартов WorldSkills на образовательные программы, на процедуры оценки (демонстрационный экзамен), на требования к используемому оборудованию и квалификации мастеров-наставников обеспечит качественный прирост уровня подготовки студентов и выпускников системы СПО. Генеральный директор союза Р.Н. Уразов отметил, что *«важно даже не подготовить команду к победе, а уже наработанные практики распространить по стране. Сверхзадача: передать практики и технологии в образовательные учреждения, которые готовы внедрять новое. К 2020 году в половине колледжей нашей страны должны готовить кадры на мировом уровне»*.

5. Спрос общества и работодателей на универсальные компетенции: неотвеченный вызов

Переход от «материальной» к «знаниевой» экономике влечет за собой смену парадигмы исследований рынка труда. Важное значение приобретает изучение универсальных компетенций, навыков и умений, необходимых для быстрой смены работниками видов профессиональной деятельности и безболезненной адаптации на новом рабочем месте, для эффективного выполнения сотрудником трудовых функций в условиях постоянно меняющегося технологического процесса. Именно эти навыки и компетенции становятся в XXI веке источником производственных и социальных инноваций и ведущим фактором экономического роста развитых стран. В условиях современной экономики спрос на рутинные навыки — как ручные (оператор технологической линии), так и когнитивные (бухгалтер) — довольно быстро сокращается. В то же время потребность в работниках с развитыми социальными навыками и способностью решать нерутинные когнитивные задачи высокого уровня возрастает быстрыми темпами³⁸.

Этот новый вызов не был принят российским профессиональным образованием. Проявляя гибкость и адаптивность в отношении изменяющейся квалификационной структуры, система СПО и высшего образования парадоксальным образом оказалась совершенно нечувствительной к растущему спросу на универсальные навыки, лежащие в самом ядре квалификационной матрицы современной рабочей силы.

В чем вероятные причины этой нечувствительности? Какими институциональными особенностями российского рынка труда они предопределены? Попробуем ответить на эти вопросы, предварительно оценив инструментарий оценки «мягких» навыков в России и мире.

³⁸ Autor D., Levy F., Murnane J.M. The skill content of recent technological change: an empirical exploration. // The Quarterly Journal of Economics, November 2003. P. 1279-1333; Шматко Н.А. Компетенции инженерных кадров: опыт сравнительного исследования в России и странах ЕС // Форсайт. 2012. № 4. Т. 6. С. 32–47.

5.1. Как выявляется спрос работодателей на «мягкие навыки»?

Проблема обеспечения соответствия между имеющимися навыками работников, приобретенными в процессе обучения, и теми навыками, которые действительно играют решающую роль для успешной трудовой деятельности, является предметом постоянных усилий со стороны международных организаций. В 2012 году страны — члены Организации экономического сотрудничества и развития приняли Стратегию развития компетенций («OECD Skills Strategy»)³⁹. Тремя годами ранее была впервые предпринята попытка составления среднесрочного прогноза востребованных компетенций в странах — членах Евросоюза («Skills for Europe's future: anticipating occupational skill needs»)⁴⁰. Результаты прогноза широко используются политиками, работодателями, образовательными организациями и гражданами европейских стран, заинтересованными в выстраивании эффективной образовательной траектории⁴¹.

В международном исследовательском проекте «Employer Satisfaction with Graduate Skills» приняли участие 15 развитых и развивающихся стран. В основу методики, использованной в рамках проекта, были положены социологические опросы работодателей. Результаты этого проекта в Австралии наглядно продемонстрировали, что работодатели из разных отраслей промышленности в большей степени удовлетворены недавно принятыми на работу выпускниками университетов, если в числе их навыков они обнаруживают креативность, высокую мотивацию и навыки критического мышления⁴². Данные, полученные по итогам реализации проекта в Малайзии и Гонконге, позволили определить ряд общих навыков, на недостаток которых указывали работодатели из разных отраслей. К числу таких навы-

³⁹ OECD Skills Strategy: Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, 2012 [Электронный ресурс]: OECD documents: <http://skills.oecd.org/documents/oecdskillsstrategy.html>.

⁴⁰ European Centre for the Development of Vocational Training: Skills for Europe's future: anticipating occupational skill needs, 2009. [Электронный ресурс]: CEDEFOP publications: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5194>

⁴¹ Сугова С.В., Серебряков А.Г., Лукша П.О. Формирование перечня востребованных компетенций: первый опыт России [Электронный ресурс]: Непрерывное образование: XXI век: научный электронный ежеквартальный журнал, 2013. Вып. 1: <http://11121.petrus.ru/journal/article.php?id=1946>

⁴² ASNielsen Research Services: Employer Satisfaction with Graduate Skills, 2000: <http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A13863>

ков были отнесены способность решать проблемы, навыки эффективной коммуникации, способность действовать в команде, добросовестное выполнение своих должностных обязанностей. Таким образом, проведенные исследования наглядно продемонстрировали дефицит так называемых общих или «мягких» (soft skills) навыков, трудно поддающихся измерению с помощью традиционных оценочных средств, но играющих при этом основополагающую роль в трудовой деятельности в современном технологическом контексте.

Несколько иной подход к прогнозированию востребованных компетенций и анализу несоответствия между имеющимися и требуемыми навыками работников был использован организаторами проекта «Medium-term forecast of occupational skills needs in Europe»⁴³. В целях определения навыков, которые будут наиболее востребованы на рынке труда стран — членов Европейского союза до 2020 года, использовались эконометрические модели. На их основе были разработаны модели занятости в разрезе видов экономической деятельности и квалификаций для экономического пространства Европы.

Европейский центр развития профессионального обучения — ведущий институт, занимающийся проблемами развития квалификаций в странах Евросоюза, — создал единую базу данных, которая позволяет сопоставлять спрос и предложение в рамках имеющейся квалификационной структуры. Использование базы данных позволяет уточнять спрос на квалификации со стороны предприятий, а также оценивать предложение на основе стандартизированной оценки результатов неформального образования, приобретенного работниками.

Одним из лидеров в области прогнозирования востребованных навыков и компетенций в США является компания АСТ. Она разработала инструментарий, который позволяет количественно оценить разницу (*skills gap*) между навыками, необходимыми для выполнения трудовых функций, в сравнении с навыками, которые имеются у работников отрасли⁴⁴. Для получения данных о спросе на навыки используется национальная база данных с описаниями квалификационных профилей и профессиональных уме-

⁴³ European Centre for the Development of Vocational Training: Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020, 2010 [Электронный ресурс]: CEDEFOP publications: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3052>

⁴⁴ A Better Measure of Skills Gaps, 2011. ACT Research and Policy issues. Доступно: <https://www.act.org/research/policymakers/-reports/abetter-measure.html>; Work readiness standards and benchmarks, 2013: <https://www.act.org/research/policymakers/pdf/Work-Readiness-Standards-and-Benchmarks.pdf>

ний *JobPro*. Данные *JobPro* содержат описания более 19 000 стандартных рабочих мест в основных отраслях американской экономики — машиностроении, энергетике, строительстве, здравоохранении и др. Эти описания включают подробное изложение трудовых функций работников, сгруппированных в зависимости от групп должностей и уровня образования работников.

Таким образом, на основе *WorkKeys* становится возможным определение объема предложения навыков на рынке труда. С помощью этих данных проводится последующий анализ квалификационных потребностей экономики США и развития кадрового потенциала. Кроме того, этот инструмент используется для оценки уровня подготовки выпускников и оценки их готовности к занятию рабочего места. Выпускники американских колледжей, успешно прошедшие тесты *WorkKeys*, получают свидетельство о готовности к началу трудовой деятельности (*Job Readiness Certificates*)⁴⁵.

5.2. Спрос на общие навыки со стороны российских работодателей

Спрос на общие навыки и компетенции со стороны российских работодателей, степень соответствия этим требованиям со стороны выпускников вузов и организаций СПО изучается с начала 2000-х годов. Чтобы наглядно представить ситуацию в области спроса на общие навыки, сошлемся на результаты двух наиболее масштабных исследований в этой области: опроса работодателей по основным проблемам профессионального образования, проведенного Общероссийской общественной организацией «Деловая Россия» в 2004 году, и совместного доклада Всемирного банка и НИУ ВШЭ «Развитие навыков для инновационного роста в Российской Федерации», опубликованного в 2013 году. В основу обоих исследований легли социологические опросы руководителей и представителей кадровых служб крупных и средних российских предприятий.

Оценивая уровень подготовки молодых специалистов, работодатели, участвовавшие в опросе «Деловой России», отмечали низкую мотивацию выпускников, недостаточную нацеленность на профессиональное развитие и карьерный рост. Представители российских компаний практически

⁴⁵ Дудырев Ф.Ф., Романова О.А. Международный опыт прогнозирования потребностей экономики в компетенциях и квалификациях // Эффективные методы прогнозирования кадровых потребностей рынка труда для формирования регионального заказа на подготовку кадров: сб. докл. / предисл. А.Н. Лейбовича. — М.: Федеральный институт развития образования, 2016. С. 7–11.

единодушно указывали на неготовность молодых специалистов к участию в командной работе, их неумение преподнести себя и результаты своего труда в профессиональной среде. В числе наиболее востребованных компетенций были названы гибкость, готовность работников к принятию нестандартных решений, их ответственность и инициативность, клиенто-ориентированность, открытость новому и ориентация на развитие, нацеленность на конечный результат, готовность и способность к дальнейшему обучению и освоению новой техники. По мнению большинства работодателей, развивать у молодых специалистов соответствующие качества и навыки должны именно образовательные организации⁴⁶.

В проведенном Всемирным банком и НИУ ВШЭ в 2013 году исследовании использовался инструментарий, ранее применявшийся в проекте «Employer Satisfaction with Graduate Skills». Основными целями доклада были: анализ спроса и предложения на когнитивные и некогнитивные навыки, оценка имеющегося потенциала и ограничений системы образования в области развития навыков и компетенций, выявление вероятных причин дефицита навыков и, наконец, выработка мер государственной политики в этой области⁴⁷. Важная особенность используемой методологии заключалась в том, что при выявлении спроса на навыки отдельно анализировались ответы представителей инновационных предприятий и тех, что относятся к «традиционному» сектору российской экономики.

Данные, полученные в ходе опроса 2013 года, в значительной степени повторяли результаты опроса девятилетней давности. К числу наиболее важных навыков *руководителей* участники опроса отнесли навыки стратегического и текущего планирования, умение принимать нестандартные решения и решать возникающие проблемы, а также наличие выраженных лидерских качеств. При найме *специалистов* работодатели придавали первостепенное значение их профессиональным навыкам, а также добросовестности, самостоятельности, умению решать возникающие проблемы и эффективно взаимодействовать с коллегами. Требования к навыкам *рабочего персонала* включали не только узкие профессиональные умения, но также социальные и поведенческие навыки: добросовестность, способность работать самостоятельно, способность сотрудничать с другими.

⁴⁶ Анализ экспертных мнений работодателей по основным проблемам профессионального образования (экспертный опрос, 2004 г.). // Общероссийская общественная организация «Деловая Россия»: http://www.deloros.ru/netcat_files/11_214.doc

⁴⁷ Vasiliev, Kirill; Lukiyanova, Anna; Chugunov, Dmitry; Maltseva, Inna; Shulga, Ivan; Rutkowski, Jan J.; Cahu, Paul Marie Michel; Travkin, Pavel; Roshchin, Sergey; Nellemann, Soren. 2013. Developing skills for innovative growth in the Russian Federation. Washington DC: World Bank.

Самое существенное различие между группами навыков, востребованных инновационными и традиционными компаниями, связано с когнитивными и социальными навыками высокого порядка. Вполне предсказуемо, что на предприятиях инновационного сектора гораздо в большей степени востребованы способность людей принимать нестандартные решения, их открытость новым идеям, лидерские навыки. Важно отметить, что эти качества являются желательными не только для работников высоких квалификационных уровней, но и для рабочего персонала. Инициативный думающий рабочий, сочетающий в себе черты добросовестности и исполнительности с навыками самостоятельности и креативности, — это новый тип работника, востребованный на современных российских предприятиях.

В целом, данные опросов работодателей свидетельствуют о том, что российские предприятия рассматривают сформированные когнитивные и социальные навыки в качестве важного требования к современной рабочей силе. Запрос на эти навыки хорошо артикулирован и обращен ко всем категориям работников — от руководящего состава до рядовых исполнителей.

5.3. Насколько велик дефицит общих навыков?

Несмотря на периодически возникающие дискуссии о нехватке работников, обладающих требуемыми общими и профессиональными компетенциями, общая картина дефицита навыков на российском рынке труда не выглядит удручающей. По данным Мониторинга экономики образования, не менее 80% работодателей оценивали не ниже 4 (по пятибалльной шкале) такие характеристики своих работников, как владение базовыми профессиональными знаниями, умение учиться, дисциплинированность, творческий подход к своему делу, навыки коллективного взаимодействия⁴⁸. По результатам опроса руководителей компаний, проведенного в 2013 году, примерно две трети организаций имели сбалансированную структуру работников-исполнителей, когда уровень квалификации специалистов (служащих и рабочих) в целом соответствует текущим требованиям, предъявляемым на предприятии. На квалификационный дефицит, существенно ограничивающий деятельность компании и снижающий ее эффективность, указывали руководители менее 30% предприятий.

⁴⁸ Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д. Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала. Информационный бюллетень. — М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. № 1 (75). С. 30: <http://u.to/sjZ9Eg>

Результаты исследования Всемирного банка 2012 года подтверждают вывод об умеренно выраженном дефиците навыков: каждое третье российское предприятие сообщило о том, что у его работников отсутствует по меньшей мере один навык. *Управленцы* инновационных предприятий часто не способны к принятию нестандартных решений, у них отсутствуют лидерские качества и умение работать с людьми, им не хватает владения иностранными языками. *Специалисты* часто оказываются не способны к принятию самостоятельных решений и эффективному взаимодействию с коллегами. Представителям *рабочих профессий* недостает добросовестности, способности решать сложные задачи, а также технических знаний и навыков в своей профессиональной области. Этот дефицит в гораздо большей степени выражен в инновационных компаниях, а также в тех фирмах, которые действуют в условиях сильной конкуренции⁴⁹.

5.4. Дефицит общих навыков на рынке труда: почему не произошла институциональная подстройка?

Констатируя дефицит социальных и когнитивных навыков высокого уровня, российские работодатели не готовы платить за их формирование. По их мнению, ответственность за формирование общих компетенций несет система образования, а финансирование соответствующей подготовки должно проводиться за государственный счет либо за счет семей. Причиной этого являются риски, связанные с переманиванием работников и их оппортунистическим поведением (*poaching problem*). Эта институциональная особенность российского рынка труда, как правило, останавливает предприятия даже от инвестиций в специфический человеческий капитал⁵⁰. Вложения же в универсальные навыки, которые работники могут с

⁴⁹ Developing skills for innovative growth in the Russian Federation... P. 42–46.

⁵⁰ «Но почему предприятия столь пассивны в обучении персонала, если это так выгодно и у них есть жалобы на квалификацию своих работников? По-видимому, одним из общих барьеров к инвестированию в специфический человеческий капитал промышленности является заведомо высокая текучесть кадров, создающая риск переманивания (*poaching problem*). Эти инвестиции, как правило, не являются полностью специфическими, хотя считаются таковыми. Полученные знания и навыки могут быть использованы и за пределами данного предприятия. Поскольку расходы на обучение осуществляет работодатель, он должен их затем компенсировать... Другие же работодатели, которые не несут подобных затрат, могут предложить более высокую зарплату. В условиях же широко распространенного оппортунистического поведения работников (в форме текучести кадров) никто из работодателей не хочет «раскошелиться» на обучение». (Российский работник... С. 442).

наибольшим успехом капитализировать после увольнения с предприятия, в условиях высокой текучести кадров лишены для фирм какого-либо экономического смысла.

Для профессиональных образовательных организаций формирование общих компетенций также не является приоритетной задачей. В отличие от академически ориентированных программ высшей школы центром приложения усилий для системы СПО является обеспечение эффективного перехода «учеба — работа». Способность выпускника занять рабочее место и приступить к выполнению трудовых функций обеспечивается за счет увеличения объемов практического обучения и его дополнительной специализации. Согласование с работодателями учебных планов и программ обеспечивает профессионализацию в традиционном смысле этого слова, когда она понимается как обеспечение максимального соответствия квалификационного профиля работника требованиям определенного рабочего места. Формирование общих навыков в этих условиях просто выпадает из поля зрения всех сторон этого взаимодействия.

Заключение

На протяжении всего постсоветского периода система среднего профессионального образования сохраняет свое значение как институт, обеспечивающий кадровые потребности российской экономики. В условиях, когда советская модель воспроизводства кадровых ресурсов в одночасье перестала существовать, колледжи и профессиональные училища сумели адаптироваться к новым реалиям и заняли свою нишу в системе институтов рынка труда современной России.

На период 2000—2017 годов пришлось значительные структурные изменения российского рынка труда. Структура занятости довольно быстро менялась — как в квалификационном, так и в отраслевом измерении. Следствием этого стал рост «беловоротничковой» занятости и перераспределение рабочей силы в пользу сферы услуг. Отвечая на эти изменения, система СПО сократила объемы подготовки для обрабатывающей промышленности и гораздо в большей степени сориентировалась на подготовку рабочих и специалистов среднего звена в области сервиса, информационных технологий, торговли, медицины. Одновременно поток молодежи, оканчивающей среднюю школу, довольно быстро перераспределился от программ подготовки рабочих в пользу высшего образования.

Сегодня профессиональные образовательные организации интегрированы в Национальную квалификационную систему. Номенклатура образовательных программ СПО и присваиваемые на их основе квалификации гармонизированы с уровнями квалификации, установленными для российского рынка труда. Требования к образовательному уровню персонала являются составной частью профессиональных стандартов, и занятие должностей, соответствующих 3–5-му квалификационным уровням, как правило, предполагает наличие у работника среднего профессионального образования. Квалификационные характеристики исполнителей, определенные в профессиональных стандартах, отражаются в содержании образовательных стандартов и программ, а прием на обучение по профессиям и специальностям СПО устанавливается на основе прогнозов кадровых запросов экономики регионов. Еще один важный инструмент внедрения сближения профобразования и требований рынка труда — это стандарты WorldSkills и построенная на их основе система чемпионатов, демонстрационные экзамены, форсайт «профессий будущего», переподготовка мастеров производственного обучения и т. д.

Становление тех институтов, на основе которых поддерживается баланс спроса и предложения рабочей силы, обеспечивается соответствие результатов деятельности системы профессионального образования актуальному и перспективному спросу на квалификации и компетенции, еще не завершено. Наиболее сложным и одновременно самым перспективным направлением развития этой системы является обеспечение баланса спроса и предложения «компетенций XXI века» — той суммы когнитивных и социальных навыков, которые формируют и поддерживают креативность, позволяют человеку адаптироваться к изменениям и взаимодействовать с другими людьми.

Один из сильнейших университетов страны приглашает на бюджетные места

Институт образования НИУ ВШЭ предоставляет уникальную возможность для профессионального развития и карьерного роста. Образовательные программы построены с учетом научных разработок и изменений в законодательстве. Среди преподавателей — ведущие российские и зарубежные ученые, признанные эксперты-практики российского образования.

МАГИСТЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ

Для специалистов по образовательной политике:

- **«Доказательная образовательная политика»**

Академический руководитель — *П.А. Сафронов*

Для специалистов по измерениям:

- **«Измерения в психологии и образовании»**

Научный руководитель — *В.А. Болотов*

Академический руководитель — *Е.Ю. Карданова*

Для учителей-исследователей:

- **«Педагогическое образование»**

Академический руководитель — *А.Г. Каспржак*

Для управленцев и экспертов-аналитиков:

- **«Экономика и управление образованием»**

Академический руководитель — *И.А. Слоев*

Прием документов с 20 июня до 31 июля 2018 г.

Период обучения: 2 года

Форма обучения: очная

Для учителей, которые хотят обновить предметное знание и стать конструкторами новых учебных материалов:

- **«Современная политическая наука в преподавании обществознания в школе»** — для учителей обществознания и истории

Академический руководитель — *И.Б. Орлов*

■ **«Современная историческая наука в преподавании истории в школе»** — для учителей истории и смежных дисциплин

Академический руководитель — *И.Н. Данилевский*

Академический руководитель — *И.Н. Данилевский*

■ **«Современная филология в преподавании литературы в школе»** —

для учителей русского языка и литературы

Академические руководители — *К.М. Поливанов, Е.С. Абелюк*

Для руководителей образования, которые стремятся понимать, что и как делать, чтобы развивать свой объект управления:

■ **«Управление образованием»** — для директоров и завучей школ,

специалистов органов управления образованием

Академический руководитель — *А.Г. Каспржак*

■ **«Управление в высшем образовании»** — для руководителей

и экспертов-аналитиков высшего образования

Академический руководитель — *К.В. Зиньковский*

Прием документов — до 13 сентября 2018 г.

Период обучения: 2,5 года

Форма обучения: очно-заочная

Обучение осуществляется как бесплатно на бюджетной основе, так и с оплатой на договорной основе. Работникам государственных и муниципальных бюджетных учреждений социальной сферы предоставляется 50-процентная скидка на обучение.

Департамент образовательных программ Института образования НИУ ВШЭ:

<https://ioe.hse.ru/masters>

Тел.: 8 (495) 772-95-90 (внутренний 22052)

Моб. тел.: 8 (916) 335-15-58

Аспирантская школа по образованию

Институт образования НИУ ВШЭ ведет прием в аспирантуру нового поколения. Аспирантура ориентирована на международные стандарты подготовки специалистов высокого уровня, использование потенциала смежных с образованием областей для проведения междисциплинарных исследований. С 1 февраля 2018 года начинает работать новый диссертационный совет по образованию, который будет рассматривать диссертации в соответствии с новым паспортом специальности, разработанным в НИУ ВШЭ (<https://okna.hse.ru/news/211176948.html>). Особенности программы подготовки аспирантов:

- ✓ обязательная работа аспирантов в научно-исследовательских проектах института, в том числе в рамках академического и научного сотрудничества с зарубежными университетами. Это позволяет аспирантам получать достойную оплату за исследовательскую работу и сосредоточиться на учебе в аспирантуре без внешних заработков;
- ✓ использование современных количественных и качественных методов и баз данных при проведении исследований;
- ✓ международная стажировка или короткое обучение в зарубежном научном центре, публикации научных работ на английском языке.

В этом году в рамках аспирантской школы по образованию открывается уникальный для России и Европы трек «Измерения и оценка в образовании». Его разработка поддержана Всемирным банком. Аспиранты будут учиться по программе, разработанной в партнерстве с Boston College Lynch School of Education. Обучение на этом треке предполагает погружение в вопросы разработки тестов, психометрики и методологии исследований.

Научными руководителями аспирантов являются ведущие российские ученые и эксперты в области образования: *В.А. Болотов, К.Н. Поливанова, К.М. Ушаков, И.Д. Фрумин и др.*

Специальность 13.00.01. — **«Общая педагогика, история педагогики и образования»**

Период обучения: 3 года

Форма обучения: очная

Прием документов:

1 волна – с 1 декабря 2017 г. по 15 марта 2018 г.

2 волна – с 1 августа по 14 сентября 2018 г.

<https://aspirantura.hse.ru/ed>

Тел.: 8 (495) 772 95 90 (внутренний 22 714)

Лицензия на осуществление образовательной деятельности № 2593 от 24.05.2017

Свидетельство о государственной аккредитации № 1820 от 30.03.2016

Научное издание

Серия
Современная аналитика образования

№ 1(18)

**СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
КАК НАУЧИТЬСЯ СЛЫШАТЬ СИГНАЛЫ РЫНКА ТРУДА?**

Редактор: И. Гумерова
Компьютерная верстка: Н. Пузанова

Подписано в печать 19.05.2018. Формат 60×84 1/16
Усл.-печ. л. 2,33. Уч.-изд. л. 1,98. Тираж 300 экз.

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
101000, Москва, ул. Мясницкая, 20
Тел./факс: (499) 611-15-52

Институт образования
101000, Москва, Потаповский пер., 16/10
Тел./факс: (499) 772-95-90*22235
ioe@hse.ru

