

УДК 331.5:37
ББК 65.240.5

О.Н. Баева

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ
СИСТЕМОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И РЫНКОМ ТРУДА МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЙ
НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ**

Исследовано взаимодействие между системой профессионального образования и рынком труда малых и средних предприятий. Обобщены имеющиеся оценки данного направления исследований, обоснована его перспективность и значимость возможных результатов на региональном уровне.

Ключевые слова: система профессионального образования, рынок труда, малый и средний бизнес.

O.N. Bayeva

**INTERACTION BETWEEN PROFESSIONAL EDUCATION
SYSTEM AND LABOR MARKET FOR SMALL
AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES
AT THE REGIONAL LEVEL**

The article poses the problem of the research. The author generalizes the existing estimations, and shows future prospects for this research, as well as the importance of its prospective results for the region.

Keywords: professional education system, labor market, small and medium-sized business.

Проблеме взаимодействия между системой профессионального образования и российским рынком труда посвящено значительное количество исследований. К настоящему времени получены следующие оценки масштаба и характера этого взаимодействия.

Доля предприятий, которые сотрудничают в той или иной форме с учреждениями профобразования, практически неизменна на протяжении последних четырех лет и составляет 50%: несколько чаще работодатели обращаются в вузы (30% предприятий в среднем по выборке) и реже — в учреждения НПО (21%) [5, с. 232–233].

Наиболее распространенными формами сотрудничества для предприятий промышленности, транспорта и строительства являются практики и стажировки учащихся на предприятиях, ярмарки вакансий, дни карьеры и заключение прямых договоров

© О.Н. Баева, 2010

на подготовку специалистов. Работодатели сферы деловых услуг активно используют те формы сотрудничества, которые дают возможность прямого отбора студентов вузов: участие в ярмарках вакансий, организация стажировок и практик, проведение регулярных спецкурсов и семинаров работниками предприятий [5, с. 232–233].

Наличие диплома является необходимым, но недостаточным условием получения работы. Работодатели ценят, если работник может представить не один, а несколько сертификатов о получении образования. Однако главным критерием отбора является имеющийся у соискателя опыт. Они предпочитают личную оценку наличию (и использованию) независимых критериев профессиональной подготовки соискателей [11, с. 22].

Около 70% опрошенных предприятий осуществляло мероприятия по профессиональной подготовке персонала [5, с. 230–232]. В основном это краткосрочные курсы и семинары, которые организуются компаниями того же сектора или смежных секторов, а также кадровыми/тренинговыми агентствами, частными тренерами (66% предприятий). Реже компании обращаются к услугам образовательных учреждений (46%).

Реальные масштабы профессионального обучения и переобучения работников, чрезвычайно малы: только на каждом пятом предприятии российской обрабатывающей промышленности программы переобучения охватывают более 10% персонала, и лишь на 15% предприятий сроки обучения превышают один месяц. Причиной, дестимулирующей предприятия к инвестициям в обучение и переобучение персонала, по мнению экспертов, является высокая текучесть персонала. Однако высокая текучесть является следствием особенности российской модели рынка труда — гибкости в сфере трудовых отношений, что объясняет преимущественную ориентацию работников на текущий уровень заработной платы и их склонность к смене места работы [9, с. 59].

В начале 2008 г. 48% опрошенных предприятий осуществляли финансирование обучения своих работников [5, с. 233]. Дополнительное обучение на учебных курсах оплачивало 37% предприятий. Получение работниками основного образования в вузах финансировало 18% предприятий, причем в 40% случаев оно заключалось в выплате работнику денежной помощи на обучение. Подготовка работников в колледжах, техникумах поддерживали 11% предприятий. Полные программы обучения в учреждениях НПО оплачивали 5% работодателей.

В структуре доходов от платных образовательных услуг вузов доля программ второго высшего образования составляет 14%, про-

грамм дополнительного профессионального обучения, организованных совместно с предприятиями, составляет 6%, организованных вузом — 11% [8, с. 78].

Доля обучающихся взрослых (от 23 до 60 лет) остается практически неизменной на протяжении ряда лет и составила в 2006/2007 гг. 12% [6, с. 34–35]. Необходимость пойти учиться у 90% взрослых обусловлена обстоятельствами, связанными с их работой. Причины обучения связаны как с внутриорганизационным продвижением (18%) и лучшим выполнением работы на нынешнем месте работы (33%), так и стремлением найти работу (высокооплачиваемую, более интересную, с более подходящими условиями труда и т.п. — 28%). Только в 30% случаев обучение оплачивалось за счет средств работодателей (из средств своей семьи, в том числе кредит, ссуда — 44%).

Исследования, касающиеся мотивации обучающихся по различным программам, также подтверждают общую тенденцию. Так, ожидаемым результатом программы МВА в большинстве случаев является получение знаний и навыков, необходимых для работы. Причем доля слушателей, обучающихся за счет средств работодателя, весьма значительна и составляет от 31,5 до 57,5% в разных вузах [12]. Данные, полученные автором, свидетельствуют о том, что мотивами получения второго высшего образования является улучшение своих позиций на внутрифирменном рынке труда (64% респондентов) и желание сменить работу (17% респондентов) [1, с. 31].

По данным РМЭЗ обладание значительными запасами человеческого капитала многократно усиливает позиции работников на рынке труда: чем выше уровень образования, тем выше экономическая активность, больше занятость, ниже безработица [3]. Премии на образование достаточно высоки: работники со средним профессиональным образованием зарабатывают на 10–20% больше, а работники с высшим образованием на 50% больше по сравнению с теми, кто имеет полное среднее образование. Причем обладание более значительными объемами человеческого капитала вознаграждается не только в денежной, но и в натуральной форме — в виде всевозможных социальных льгот и гарантий. Образованные работники чаще становятся предпринимателями и чаще дорастают до руководящих позиций; они имеют более формализованные трудовые отношения и более склонны к вторичной занятости на регулярной основе.

Представленные данные не позволяют количественно оценить вовлеченность малого и среднего бизнеса в сотрудничество с системой профессионального образования (хотя доля этих предприятий в выборке весьма значительна). Оценка позиции малого и среднего бизнеса носит качественный (и противоречивый) характер.

Указывается, что предприятия среднего бизнеса, которые, как правило, связаны со сферой торговли, обслуживания потребителей, используют простые или лишённые определенной специфики технологии, обычно не принимают серьезного участия в деятельности региональных вузов [7, с. 67]. Они готовы привлекать на работу выпускников, но не инвестировать средства в высшее образование. Вовлеченность предприятий среднего бизнеса, в основном, ограничивается эпизодическим предоставлением возможности прохождения практики или выплатой персональных стипендий отдельным студентам, работающим на данном предприятии. Причины скромного участия связаны как с отсутствием необходимости в воспитании собственных кадров, так и недостатком свободных финансовых средств. Однако дополнительное образование распространено и на предприятиях среднего бизнеса: тренинги, семинары, участие в специализированных мастер-классах, конференции, стажировки, обучение руководителей.

Так же утверждается, что на предприятиях малого и среднего бизнеса нет осознания необходимости инвестирования в персонал — обучения или вложения средств в «покупку» нужного специалиста на рынке [4].

Исследование социально-кадровой политики российских предприятий свидетельствует, что и малым и средним предприятиям свойственны те же типы кадровой политики, что и крупным [2, с. 13].

В сегменте малого и среднего бизнеса (в отличие от крупных компаний с иностранным капиталом) несравнимо большее значение имеют факторы связей, знакомств, личностных качеств и социального происхождения выпускников [13, с. 150].

В Иркутской области при тестировании гипотезы о преобладающей роли малых и средних предприятий в формировании спроса на выпускников высших и средних специальных заведений исследователи столкнулись с трудностями технического порядка — нежеланием руководителей малого и среднего бизнеса участвовать в опросе и отвечать на вопрос о численности сотрудников предприятий [10, с. 107].

Анализируя накопленные результаты по данной проблеме, автор приходит к выводу о том, что вклад малого и среднего бизнеса, как с точки зрения формирования спроса на труд и дополнительное образование, так и использования формального образования в практике управления человеческими ресурсами изучен недостаточно. Между тем, рост занятости в данном сегменте рынка, а также слабая проработанность проблемы в методическом плане позволяют заявлять о ее перспективности и значимости возможных результатов для успешного развития региона.

Список использованной литературы

1. Баева О.Н. Второе высшее образование: мотивы получения и ожидаемая отдача / О.Н. Баева // Обучение в течение всей жизни — life long learning как перспектива трансформации университетского образования: материалы междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 12–14 мая 2009 г. — Екатеринбург: Урал. филос. общ., 2009. — С. 27–34.
2. Гурков И.Б. Социально-кадровая политика российских предприятий / И.Б. Гурков, О.И. Зеленова, А.А. Мутовин // Мир России. — 2007. — № 4. — С. 3–17.
3. Капелюшников Р. Трансформация человеческого капитала в российском обществе [Электронная ресурс] / Р. Капелюшников, А. Лукьянова. — URL: <http://demoscope.ru/weekly/knigi/issledovanie/issledovanie01.html>.
4. Козина И.М. Социально-трудовые отношения в малом и среднем бизнесе / И.М. Козина // Социологические исследования. — 2007. — № 7. — С. 35–44.
5. Красильникова М.Д. Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей / М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко // Вопросы образования. — 2009. — № 4. — С. 218–234.
6. Образовательные траектории детей и взрослых: семейные издержки и стимулы: информ. бюлл. — М.: ГУ ВШЭ, 2009. — 48 с.
7. Ожидания работодателей в отношении формирования федеральных университетов // Экономическая политика и образование. — 2009. — № 1. — С. 45–70.
8. Политика учреждений профессионального образования: кадры, экономика, образовательные стратегии: информ. бюлл. — М.: ГУ ВШЭ, 2009. — 96 с.
9. Предприятия и рынки в 2005–2009 годах: итоги двух раундов обследования российской обрабатывающей промышленности: докл. ГУ ВШЭ / С. Авдашева [и др.]. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2010.
10. Прогнозирование потребности региона в кадрах с профессиональным образованием: теория, методология и практика / Т.Г. Озерникова [и др.]. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2008. — 127 с.
11. Рынок труда и профессиональное образование — каков механизм сотрудничества?: информ. бюлл. — М.: ГУ ВШЭ, 2007. — 104 с.
12. Соболева Н.Э. Инвестиции в МВА как способ накопления человеческого, социального и символического капитала / Н.Э. Соболева // Вопросы образования. — 2009. — № 3. — С. 229–245.
13. Эфендиев А.Г. Результаты и проблемы подготовки современного специалиста сквозь призму карьерного роста выпускников-менеджеров / А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова, Е.Б. Галицкий // Вопросы образования. — 2009. — № 4. С. 133–152.

Bibliography (transliterated)

1. Baeva O.N. Vtoroe vysshee obrazovanie: motivy polucheniya i ozhidaemaya otdacha / O.N. Baeva // Obuchenie v techenie vsei zhizni — life long learning kak perspektiva transformatsii universitetskogo obrazovaniya:

materialy mezhdunar. nauch.-prakt. konf., Ekaterinburg, 12–14 maya 2009 g. — Ekaterinburg: Ural. filos. obshch., 2009. — S. 27–34.

2. Gurkov I.B. Sotsial'no-kadrovaya politika rossiiskikh predpriyatii / I.B. Gurkov, O.I. Zelenova, A.A. Mutovin // Mir Rossii. — 2007. — № 4. — S. 3–17.

3. Kapelyushnikov R. Transformatsiya chelovecheskogo kapitala v rossiiskom obshchestve [Elektronnaya resurs] / R. Kapelyushnikov, A. Luk'yanova. — URL: <http://demoscope.ru/weekly/knigi/issledovanie/issledovanie01.html>.

4. Kozina I.M. Sotsial'no-trudovye otnosheniya v malom i srednem biznese / I.M. Kozina // Sotsiologicheskie issledovaniya. — 2007. — № 7. — S. 35–44.

5. Krasil'nikova M.D. Professional'naya podgotovka personala: kadrovye strategii rabotodatelei / M.D. Krasil'nikova, N.V. Bondarenko // Voprosy obrazovaniya. — 2009. — № 4. — S. 218–234.

6. Obrazovatel'nye traektorii detei i vzroslykh: semeinye izderzhki i stimuly: inform. byull. — M.: GU VSHE, 2009. — 48 s.

7. Ozhidaniya rabotodatelei v otnoshenii formirovaniya federal'nykh universitetov // Ekonomicheskaya politika i obrazovanie. — 2009. — № 1. — S. 45–70.

8. Politika uchrezhdenii professional'nogo obrazovaniya: kadry, ekonomika, obrazovatel'nye strategii: inform. byull. — M.: GU VSHE, 2009. — 96 s.

9. Predpriyatiya i rynki v 2005–2009 godakh: itogi dvukh raundov obsledovaniya rossiiskoi obrabatyvayushchei promyshlennosti: dokl. GU VShE / S. Avdasheva [i dr.]. — M.: Izd. dom GU VShE, 2010.

10. Prognozirovaniye potrebnosti regiona v kadrakh s professional'nym obrazovaniem: teoriya, metodologiya i praktika / T.G. Ozernikova [i dr.]. — Irkutsk: Izd-vo BGUEP, 2008. — 127 s.

11. Rynok truda i professional'noe obrazovanie — kakov mekhanizm sotrudnichestva?: inform. byull. — M.: GU VSHE, 2007. — 104 s.

12. Soboleva N.E. Investitsii v MVA kak sposob nakopleniya chelovecheskogo, sotsial'nogo i simvolicheskogo kapitala / N.E. Soboleva // Voprosy obrazovaniya. — 2009. — № 3. — S. 229–245.

13. Efendiev A.G. Rezul'taty i problemy podgotovki sovremennogo spetsialista skvoz' prizmu kar'ernogo rosta vypusknikov-menedzherov / A.G. Efendiev, E.S. Balabanova, E.B. Galitskii // Voprosy obrazovaniya. — 2009. — № 4. S. 133–152.

Информация об авторе

Баева Ольга Николаевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента сервиса Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск, e-mail: baevaon@isea.ru.

Author

Bayeva Olga Nikolayevna — PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Service Economy and Management, Baikal National University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: baevaon@isea.ru.