
КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ (В ОЦЕНКЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ)

Воробьева Н.В., Чашин В.В., Минеева Н.Н.

В статье представлены результаты социологического исследования по проблеме качества профессиональной подготовки выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в регионе (на примере Свердловской области). Определены основные проблемы в области подготовки квалифицированных кадров и требования бизнеса к системе профессионального образования. Обозначены направления формирования региональной модели кооперации сферы подготовки и переподготовки кадров с потребностями рынка труда.

Оценка ситуации на региональном рынке труда свидетельствует о его структурной разбалансировке по количественным и качественным параметрам. С 2008 по 2015 гг. прогнозируется дефицит кадров за счет сокращения численности молодежи, впервые выходящей на рынок труда, вследствие достижения трудоспособного возраста граждан, родившихся в девяностые годы. Дефицит трудовых ресурсов является серьезным ограничением выполнения стратегических целей социально-экономического развития России, обозначенных Президентом в своем заявлении на Госсовете (четырёхкратное повышение производительности труда, построение национальной инновационной системы, развитие новых конкурентоспособных секторов в сферах высокой технологии и другие). В условиях трудодефицитного рынка труда переход страны на инновационный тип развития возможен только при существенном изменении качественных характеристик рабочей силы, позволяющих обеспечить рост эффективности использования человеческого капитала, соответственно и эффективности экономики, на порядки. Исходная ситуация для модернизации национального хозяйства в сторону экономики знаний достаточно сложна. В частности, основной инструмент инвестиций в человеческий капитал – система профессионального образования – «отстает» от динамично изменяющихся требований рынка. Сегодня отсутствует надежный и отработанный механизм, позволяющий профессиональным учебным заведениям выявлять и определять потребности работодателей, а главное, оперативно внедрять маркетинговую информацию в процессе формирования и совершенствования учебных программ, планирования структуры учащихся в разрезе специальностей и профессий.

Таким образом, вопросы качества профессиональной подготовки выпускников учреждений профессионального образования приобретают в современных условиях особую актуальность. В этой связи научный и практический интерес представляет выявление удовлетворенности реального сектора экономики качеством профессиональной подготовки кадров, а также требований со стороны работодателей, предъявляемых к системе профессионального образования. Для ответов на поставленные вопросы нами в январе-феврале 2007 года было проведено социологическое исследование. В качестве экспертов по изучаемой проблематике привлекались представители работодателей (руководители, директора по управлению персоналом), так как именно они являются потребителями профессиональных компетенций выпускников учебных заведений. Опрос проводился на предприятиях и организациях Свердловской области, представляющих три основных сектора экономики региона: промышленность, торговлю и транспорт (табл. 1).

Таблица 1

Структура выборочной совокупности по видам хозяйственной деятельности

Виды хозяйственной деятельности	Объем группы предприятий	
	ед.	%
Обрабатывающие производства (промышленность)	169	49
Оптовая и розничная торговля (торговля)	117	34
Транспорт и связь (транспорт)	58	17
Итого	344	100

По предварительным данным Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области за 2006 год, доля данных видов хозяйственной деятельности в валовом региональном продукте составляла более 60 %, удельный вес остальных секторов экономики в отдельности был менее 10 % от валового продукта. Выборка предприятий репрезентирует представленные отрасли. Опрашивались представители работодателей средних и крупных предприятий и организаций, так как их оценки наиболее информативны. Численность занятых на предприятиях и организациях выборочной совокупности составляет 10% от общего количества занятых в исследуемых направлениях хозяйственной деятельности. Помимо получения усредненных данных в рамках выделенных отраслей, была проведена корреляция характера запросов работодателей со степенью эффективности функционирования предприятий и организаций. С целью структурирования выборочной совокупности по признаку эффективности деятельности использовались субъективные (вопросы к экспертам по поводу самоидентификации места предприятия в рейтинге остальных предприятий отрасли) и объективные индикаторы различных аспектов деятельности (экономические показатели деятельности предприятий). Система индикаторов неэффективности и эффективности позволила интегрально оценить ситуацию и классифицировать предприятия и организации на «неэффективные», «средние» и «эффективные». К первой категории были отнесены предприятия, на которых были зафиксированы как минимум 50% признаков неэффективности; в третью были включены те, которые обладали признаками эффективности по всем аспектам деятельности; к «средней» категории были отнесены все остальные предприятия и организации (табл. 2).

Таблица 2

Структура выборочной совокупности по признаку «эффективность деятельности»

Категории предприятий, организаций	Объем группы предприятий	
	ед.	%
Неэффективные	52	15
Средние	134	39
Эффективные	158	46
Итого	344	100

В последние годы в Свердловской области наблюдается положительная динамика макроэкономических показателей. Данная тенденция обеспечивается активизацией трансформационных процессов на предприятиях региона, что подтверждается результатами нашего исследования. Так, структурная реорганизация за последние пять лет была проведена в среднем у 57% опрошенных предприятий и организаций (табл. 3).

Таблица 3

Наиболее часто встречающиеся мероприятия, проводившиеся на предприятиях, за последние пять лет

Мероприятия	Удельный вес от количества предприятий в каждой категории, %			
	неэффективные	средние	эффективные	в среднем
Структурная реорганизация	51	55	61	57
Открытие новых подразделений	25	53	64	54
Переход на новую продукцию/услугу	36	42	49	44
Модернизация основных фондов	36	57	76	63
Свертывание производств	30	13	8	13
Внедрение новых технологий	18	48	64	51
Значительное расширение приема кадров	15	25	33	27

Данные табл. 3 характеризуют интенсивность реорганизационных процессов, протекающих на предприятиях и организациях различной успешности. Так, на более «эффективных» предприятиях происходящая трансформация характеризуется процессами, имеющими, безусловно, положительную окраску: расширение производства/оказания услуг; модернизация основных фондов; внедрение новых технологий и освоение новой продукции. Интенсивность отмеченных процессов превышает уровень аналогичных изменений на «неэффективных» предприятиях и организациях в 2,6; 2,1; 3,6 и 1,4 раза соответственно.

На неуспешных предприятиях в целом структурные преобразования проводились почти с такой же частотой, как и на более успешных (51% и 61%). Однако эти изменения можно классифицировать как поиск способов выхода из кризиса, устойчивого изменения курса компаний на инновационный путь развития не наблюдалось, о чем свидетельствует «защитный» характер проводимых мероприятий. Они в первую очередь касались сокращения неконкурентоспособных направлений хозяйствования, что подтверждается высокой интенсивностью свертывания производств. По данному мероприятию неуспешные предприятия занимают первое место, опередив «эффективных» почти в 4 раза. Сокращение производств, как правило, сопровождалось массовыми увольнениями, но с меньшей интенсивностью, что опять же негативно сказалось на показателе производительности труда в связи с содержанием излишней, как правило «социально обусловленной», занятости.

Треть неуспешных компаний все-таки занималась модернизацией, внедрением новых технологий, новых видов продукции/услуг, но в отличие от более успешных коллег суть внедряемых новаций имела чаще всего форму «косметического» ремонта хозяйствующего объекта. Недостаток финансовых средств (табл. 4) не позволил провести коренное изменение технологии, обновление основных фондов. В некоторых компаниях структурная реорганизация прошла в конце 2006 года, и о каких бы то ни было положительных результатах говорить еще затруднительно.

Таблица 4

Степень значимости основных проблем в деятельности

предприятий на момент опроса

Проблемы	Доля экспертов, отметивших наличие проблемы, %			
	неэффективные	средние	эффективные	в среднем
Высокий уровень налогообложения	80	68	67	70
Недостаток оборотных средств	59	48	26	40
Изношенность основных фондов	57	39	40	42
Трудности с реализацией продукции	37	28	17	24
Высокие кредиторская и дебиторская задолженности	35	28	14	23
Низкая заработная плата	48	30	15	26
Низкая квалификация работников	13	15	17	16
Недостаток средств на обучение персонала	30	25	11	19
Другое	10	4	8	7
Среднее количество выборов	4	3	2	2,6

Ограниченность ресурсов для перехода на иной уровень эффективности ведения бизнеса обусловила наличие у менее успешных предприятий и организаций значительного количества проблем. Причем эксперты данных предприятий на просьбу указать не более пяти наиболее острых проблем в деятельности предприятий на момент опроса чаще всего указывали 4-5 направлений.

Характерными проблемами, имеющими практически одинаковую частоту для предприятий разных категорий, являются высокий уровень налогообложения и изношенность основных фондов. По остальным проблемным зонам «неэффективные» предприятия явно обгоняют наиболее «эффективных». Проблема низкой заработной платы остро стоит у каждого второго менее успешного предприятия, в успешных организациях такая проблема существует только на 17 % от выборочной совокупности. Значительный разрыв по осознанным ключевым проблемам отмечается также в бизнес-процессах по управлению финансами: высокие кредиторские и дебиторские задолженности (2,5 раза); недостаток оборотных средств (2,3 раза). Трудности с реализацией продукции/услуг неуспешные предприятия испытывают в 2,2 раза чаще. Результаты хозяйственной деятельности неуспешных предприятий достаточно плачевны, их третья часть была убыточной.

В рамках нашей тематики исследования наибольший интерес представляют результаты оценки остроты проблем, связанных с уровнем квалификации персонала и возможностями организации непрерывной системы переподготовки и повышения квалификации кадров, способной обеспечить предприятиям формирование инновационного поведения сотрудников, систематическое обновление и расширение их компетенций. Реалии современности свидетельствуют о том, что развитие человеческого капитала – один из главных компонентов повышения эффективности экономической деятельности.

На успешных предприятиях вопросам качества персонала придают большее значение, и низкий уровень его подготовки отмечают 17 % экспертов против 13 % группы менее успешных компаний. Более успешные компании среди текущих проблем реже

отмечают трудности с финансированием расходов на повышение квалификации сотрудников. Данная ситуация закономерна, так как перед «неэффективными» организациями на момент опроса стояли более насущные проблемы финансового и сбытового характера. До «качества» персонала «руки не дошли», кроме того, финансовые затруднения не позволяют повысить заработную плату до конкурентного уровня, способного привлекать и закреплять на предприятии наиболее компетентные кадры (табл. 5).

Таблица 5

Соотношение средней заработной платы между предприятиями и организациями отдельных категорий

Категории персонала	Соотношение средней заработной платы между «эффективными» и «неэффективными» предприятиями
Топ-менеджер, высшее звено	2,1
Руководитель функционального подразделения	1,7
Линейный руководитель	1,7
Специалист высшей квалификации	1,6
Специалист	1,5
Технический исполнитель, служащий	1,3
Квалифицированный рабочий	1,3

Средний уровень заработной платы в группе «эффективных» предприятий практически в два раза превышает аналогичный показатель менее успешных. При этом наибольший разрыв зафиксирован по категориям персонала, занимающих верхние и средние строки в иерархии компаний. Негативной тенденцией, выявленной в ходе опроса экспертов, является опережение роста заработной платы показателей динамики производительности и эффективности труда. Превышение индекса заработной платы над индексом производительности труда допустимо в разовых случаях, например при выходе предприятия из кризиса, что позволяет привести уровень оплаты труда к среднерыночным значениям. Систематическое же опережение темпов роста заработной платы приводит к демотивации персонала, так как нарушается связь оплаты труда с его результатами. Следует отметить, что в практической деятельности предприятий в условиях дефицита кадров уже запущен процесс тотального переманивания персонала, распространена так называемая «охота за головами». Инструментом привлечения кадров на свои предприятия, как правило, становится стандартное действие – повышение заработной платы. При этом эффективность выполнения персоналом своих функций не повышается и кадровый рынок не меняет ни своих количественных, ни качественных параметров.

Ключевым аспектом проблематики нашего исследования является определение места формального профессионального образования в процедуре отбора кадров на вакантные рабочие места. В частности, нами была поставлена задача определить, является ли наличие диплома о получении определенной специальности или профессии достаточным условием для трудоустройства. Какой уровень формального образования обязателен или желателен? Различаются ли требования к уровню формального образования по отраслям экономики?

На большинстве предприятий выборочной совокупности существуют корпоративные стандарты по процедуре отбора и приема кадров. По нашей гипотезе, основным

требованием к кандидату при приеме на работу традиционно остается наличие документа о получении профессионального образования, причем данное требование приоритетно для разных функциональных групп персонала. Гипотеза подтвердилась, однако выявлено, что ориентированность рыночной экономики на результат, дефицит квалифицированных кадров приводят к снижению значимости формальных фильтров при отборе кандидатов (табл. 6).

Таблица 6

Степень обязательности наличия диплома при устройстве на работу

Категории персонала	Доля экспертов, указавших обязательность наличия диплома, %		
	промышленность	торговля	транспорт
Топ-менеджер, высшее звено	93	81	95
Руководитель функционального подразделения	90	72	87
Линейный руководитель	83	50	77
Специалист высшей квалификации	80	60	75
Специалист	73	45	66
Технический исполнитель, служащий	30	21	41
Квалифицированный рабочий	43	32	54

Данные табл. 6 демонстрируют зависимость между иерархией должности и требованием обязательного наличия соответствующего диплома, чем выше статус, тем большее значение приобретает факт окончания профессионального учебного заведения. Значительное количество экспертов рассматривали наличие у кандидатов высшего образования как определенный стандарт развития личности вне зависимости от полученной специализации.

Наименьшие требования к наличию формального образования предъявляются на уровне технических исполнителей и рабочих. Сложившаяся лояльность в отношении данных категорий персонала обусловлена несколькими факторами, основные из них следующие: дефицит квалифицированных кадров, обладающих профильным образованием; появление новых профессий; низкий уровень сложности выполняемых работ; снижение количества и качества подготовки выпускников в учреждениях НПО.

Рассмотрим более подробно требования опрошенных экспертов к уровню профессионального образования потенциальных сотрудников в разрезе категорий персонала (табл. 6, 7). По мнению экспертов, 90 % кандидатов на занятие вакантного места по любой руководящей должности должны обладать высшим образованием, в основном по профильной или смежной профессии. Диплом магистра делового администрирования (МВА) в управленческой среде пока достаточно редкое явление. Только 15% респондентов отметили, что наряду с высшим образованием руководителю высшего эшелона необходимо иметь диплом «западного образца», т.е. степень магистра делового администрирования. Отметим, что устойчивый спрос на таких руководителей отмечается на более «эффективных» предприятиях, где условия получения работы в целом гораздо более «жесткие».

По должностям, занимающим средние позиции в иерархии должностей в системе функционального разделения труда на предприятии, требования к уровню формального образования несколько снижаются. Так, при найме сотрудника на должность спе-

циалиста, работодатели чаще готовы принять кандидата с непрофильным, т.е. любым высшим образованием, особенно если сотрудник принимается на вакансию в линейном подразделении. Нами данный факт расценивается как негативный, так как косвенно свидетельствует о низкой оценке качества профессиональной подготовки, предоставляемой в вузах. Диплом о высшем образовании постепенно превращается в констатацию некоего культурного стандарта – минимума компетенций, которые позволяют сотрудникам адаптироваться в процессе трудовой деятельности.

Реже всего требование наличия высшего образования, соответствующего профилю должности, предъявляется на предприятиях торговли. Объясняется этот факт «отставанием» системы профессионального образования от потребностей кадрового рынка, указанный сектор экономики не обеспечен достаточным числом специалистов, имеющих профильное формальное образование. Данные предприятия при разработке стандартных требований к кандидатам на вакантные рабочие места руководствуются принципом отбора хорошо обучаемых людей, для которых организуется внутрфирменная подготовка.

Таблица 7

Требуемый уровень профессионального образования по вакансиям руководителей и специалистов

Уровень профессионального образования	Доля экспертов, указавших необходимость или желательность данного уровня образования, %		
	промышленность	торговля	транспорт
Топ-менеджер, высшее звено			
Высшее образование	99	90	95
в т.ч. по профилю должности	84	73	81
Среднее специальное	1	10	5
Руководитель функционального подразделения			
Высшее образование	99	81	93
в т.ч. по профилю должности	80	61	73
Среднее специальное	1	8	7
Линейный руководитель			
Высшее образование	96	70	87
в т.ч. по профилю должности	71	41	59
Среднее специальное	11	15	18
Специалист высшей квалификации			
Высшее образование	91	79	82
в т.ч. по профилю должности	63	51	56
Среднее специальное	29	24	34
Специалист			
Высшее образование	85	53	65
в т.ч. по профилю должности	52	25	41
Среднее специальное	39	29	40

Данные табл. 7 свидетельствуют о наличии устойчивого спроса на руководителей линейных подразделений и специалистов со средним специальным образованием по профильным профессиям. Обладание профильным образованием дает весьма значимые преимущества кандидату на стадии отбора кадров.

Отвечая на вопрос: «Документ об окончании какого учебного заведения должен представить кандидат на вакантное рабочее место служащего (технического исполнителя?)», большинство экспертов отметили необходимость диплома о получении высшего профессионального образования (табл. 8). Действительно, к категории служащего (технического исполнителя) могут быть отнесены разнообразные по степени сложности выполняемых задач функции. В некоторых случаях необходимо высшее образование, в других – вполне достаточно среднеспециальной подготовки. Почти на 80% «эффективных» предприятий работодатели отметили необходимость высшего образования у служащих, что продиктовано желанием получить работника, имеющего более высокий уровень не столько профессиональной подготовки, сколько общего развития и культуры общения. По рабочим местам необходимым уровнем профессионального образования является требование рабочей квалификации базового профессионального образования: техникум, ПТУ и т.д. Наибольший спрос на рабочую силу с профессиональной квалификацией отмечается в промышленности, причем в данной отрасли в основном востребовано профильное образование. Меньше трети предприятий промышленности готовы принять на вакантные места выпускников непрофильных ПТУ.

Таблица 8

Требуемый уровень профессионального образования по вакансиям технических исполнителей, служащих и рабочих

Уровень профессионального образования	Доля экспертов, указавших необходимость или желательность данного уровня образования, %		
	промышленность	торговля	транспорт
Технический исполнитель, служащий			
Высшее образование	58	49	57
Среднее специальное	50	51	53
Начальное профессиональное	12	20	18
Квалифицированный рабочий			
Среднее специальное	46	40	39
в т.ч. по профилю профессии	39	29	29
Начальное профессиональное	62	61	59
в т.ч. по профилю профессии	51	42	46

Особо следует отметить реакцию отечественных работодателей на ситуацию, когда уровень образования работника оказывается выше необходимого для выполнения производственного задания, проблема «over-educated». В странах с развитой рыночной экономикой, как правило, не принимают человека, уровень профессионального образования которого выше необходимого. Поведение работодателей объяснимо: в случае найма такого сотрудника приходится повышать ему оплату труда, при этом растет себестоимость; если сохранить для такого сотрудника стандартную ставку по данному виду работ, то фактически происходит «недооценка сотрудников». У большинства российских работодателей (около 80%) отношение к данной проблеме кардинально иное, они заинтересованы в найме кандидатов с более высоким образованием, чем нужно для выполнения работы. Мотивация работодателей в данном случае следующая: людям с более высоким уровнем образования будет легче адаптироваться в коллективе, они обладают способностью быстро осваивать новое, выполнять работу эффективнее. Вместе с тем работодатели отдают себе отчет в том, что данные сотрудники будут искать

лучшие способы для самореализации, стремиться к лидерству и вероятность увольнения таких кадров по причине перехода на более выгодное место работы высока.

Опыт работы – другой важный фильтр в системе отбора кадров на вакантные рабочие места. К руководителям и специалистам данное требование в зависимости от отрасли предъявляется в 80-90 случаев из ста (табл. 9). По рабочим профессиям и техническим исполнителям требование наличия опыта работы применяется реже. Наблюдается аналогичная тенденция снижения жесткости требований к нижним ступеням иерархии компании, как и по поводу наличия формального образования. При проверке послужного списка кандидата особое внимание уделяется изучению причин увольнения с предыдущих мест работы и частоты перемены работодателей. Важным обстоятельством является факт превышения средней значимости для работодателей наличия у кандидата соответствующего опыта работы над наличием формального образования. Данную тенденцию можно расценить в качестве косвенного сигнала о снижении качества профессионального образования.

Таблица 9

Востребованность наличия опыта работы у кандидатов при устройстве на предприятия и в организации

Категории персонала	Доля экспертов, указавших обязательность наличия опыта работы, %		
	промышленность	торговля	транспорт
Топ-менеджер, высшее звено	90	79	89
Руководитель функционального подразделения	89	77	89
Линейный руководитель	88	65	82
Специалист высшей квалификации	86	73	80
Специалист	85	78	79
Технический исполнитель, служащий	62	60	57
Квалифицированный рабочий	70	78	70

Априори работодатели стремятся заполнить персонал, обладающий соответствующим уровнем образования и опытом работы, однако реальное состояние рынка труда диктует свои условия. Данные табл. 7 – 9 косвенно характеризуют ситуацию с дефицитом квалифицированных кадров в регионе. Острее всего, как показывают представленные материалы, дефицит проявляется в торговле, наиболее динамично развивающейся отрасли экономики региона. Система профессионального образования не справляется с ее растущими потребностями, результат – в торговле зафиксирована наименьшая требовательность в отношении обязательности наличия документа о профессиональном образовании. Даже на «топовские» позиции в 19% случаев диплом не является обязательным фильтром при отборе персонала на вакантные рабочие места. Наибольшая лояльность работодателей по поводу отсутствия соответствующего образования и опыта работы наблюдается по категориям технических исполнителей и квалифицированных рабочих. Таким образом, основная диспропорция между структурой выпускников учебных заведений и потребностями рынка труда сосредоточена в сегменте начального и среднего профессионального образования. Можно сделать вывод о прояв-

лении отрицательных, прогнозируемых ранее, начиная с 2004 года, последствий существенного расширения сети высших учебных заведений и роста числа студентов, получающих высшее образование. В научном обороте появилось понятие «всеобщее высшее образование». Нарушена мотивация приобретения начального и среднего профессионального образования среди молодежи: по опубликованным в 2004 году данным опроса Фонда общественного мнения, две трети родителей детей в возрасте от 13 до 20 лет хотели бы дать своему ребенку именно высшее образование.

В рамках темы нашего исследования респондентам предлагалось указать, выпускники какого периода имели наиболее высокий (низкий) уровень профессиональной подготовки. Целью вопроса было выявление оценки работодателями качества современной профессиональной подготовки учащихся по сравнению с прошлыми периодами. Изучались предприятия, которые осуществляли прием выпускников последних лет, что позволило сформировать наиболее обоснованные результаты. Нами была выдвинута гипотеза: эксперты старших возрастов (55 лет и старше) склонны давать более позитивные оценки подготовке кадров в советский период (до 1990 года). Гипотеза подтвердилась, 42% руководителей этого возраста лучшим периодом подготовки в системе высшего образования указали восьмидесятые годы (табл. 10). Они же наиболее скептически относятся к качеству профессионального обучения в постсоветские годы, самые низкие оценки имеют выпускники, окончившие учебные заведения позже 1999 года.

Таблица 10

**Оценка качества профессиональной подготовки выпускников вузов,
в % от численности экспертов в каждой возрастной группе**

Возраст эксперта	Год выпуска			
	До 1980	1980 – 1989	1990 – 1999	2000 и позже
Качество профессиональных знаний по специальности было самым высоким				
До 40 лет	14	42	13	29
40-55 лет	34	40	14	11
Старше 55 лет	33	42	11	11
Качество профессиональных знаний по специальности было самым низким				
До 40 лет	5	20	34	39
40-55 лет	6	5	38	48
Старше 55 лет	1	3	31	63

Достаточно близкое мнение о качестве обучения в вузах сложилось и у экспертов среднего возраста (40-55 лет). 74 % респондентов данной возрастной группы отмечают, что наиболее высокий уровень подготовки осуществлялся в советский период, и почти половина думает, что после 1999 года качество подготовки является самым низким. Возможно, в какой-то степени скептическое отношение к выпускникам последних лет руководителей средних и старших возрастов может быть объяснено не только реальным положением дел, но и существованием устойчивых стереотипов и эффектом идеализации собственного прошлого. В свете последнего высказывания особую значимость для получения объективных данных приобретает мнение молодых экспертов, кому нет еще 40 лет, большинство которых получали образование в переходный период или в условиях рынка.

Молодежь менее скептически оценивает профессиональный уровень современных выпускников, тем не менее большая их часть (39 %) считает, что самый низкий уровень подготовки осуществляется в последние годы. Еще треть указывает период 1990-1999 гг. Представленная картина не может не настораживать, однако более детальное изучение ответов молодежи показало, что достаточно многочисленная группа экспертов считает наиболее высокой вузовскую подготовку именно в последнее время. Вероятнее всего, такие оценки обусловлены появлением отдельных кафедр, секторов в современной системе высшего образования, которые обеспечивают достаточно высокий уровень качества профессионального обучения.

Менее противоречивые оценки зафиксированы в отношении качества профессиональной подготовки в системе среднего профессионального образования: в техникумах и специализированных колледжах. Большинство экспертов, в том числе и в возрасте до 40 лет, в качестве лучшего периода указали 1980-1989 гг., в качестве худшего – последние годы.

Негативная тенденция снижения качества профессиональной подготовки существует и в секторе образовательных услуг, предоставляемых ПТУ и профессиональными лицами (табл. 11). Именно к современной системе начального профессионального образования сложилось самое отрицательное отношение у работодателей, качество предоставляемой в ПТУ подготовки не удовлетворяет запросы большинства предприятий. Данное мнение достаточно объективно, так как его высказали те предприятия, которые активно принимали в последние годы выпускников ПТУ. Таким образом, в качестве обобщения можно отметить, что в целом самые низкие оценки всей системы профессионального образования (высшего, среднего и начального) касаются современного периода.

Таблица 11

Оценка качества профессиональной подготовки выпускников учреждений начального профессионального образования, в % от численности экспертов в каждой возрастной группе

Возраст эксперта	Год выпуска			
	До 1980	1980 – 1989	1990 – 1999	2000 и позже
Качество профессиональных знаний по специальности было самым высоким				
До 40 лет	22	45	17	15
40-55 лет	29	42	15	11
Старше 55 лет	30	52	7	10
Качество профессиональных знаний по специальности было самым низким				
До 40 лет	2	20	31	44
40-55 лет	5	4	28	60
Старше 55 лет	3	4	29	63

По результатам опроса, 69% предприятий в последние два года осуществляли прием в штат выпускников учреждений профессионального образования. Каждый шестой среди них получил образование в 2005 – 2006 годах. Наиболее активно данную категорию молодежи принимали организации торговли, при этом «эффективные» организации привлекали к себе большее количество указанных кадров. Однако средняя доля выпускников последних лет в общей численности принятого персонала примерно одинакова на предприятиях разных видов деятельности и разной степени эффективности

(около 25 %). Оценка качества профессиональной подготовки новых кадров наиболее достоверна по сравнению с оценкой качества выпускников, к примеру, 2000 года выпуска, так как впечатления об уровне подготовки вновь принятого персонала еще не деформировались. В этой связи экспертам было предложено оценить уровень профессиональных знаний, приобретенных выпускниками 2005-2006 гг. в стенах учебных заведений по пятибалльной шкале, параллельно было предложено оценить так же способность к обучению, усвоению новых знаний и навыков.

Последний вопрос представляет особый научный интерес в свете реформирования системы профессионального образования и присоединения России в 2003 году к Болонскому процессу. Основной отличительной чертой организации учебного процесса по европейской модели подготовки кадров, на наш взгляд, является ориентация учебных программ на приобретение компетентности, под которой понимается адекватное владение *компетенциями* в зависимости от конкретной ситуации. Таким образом, в учебном заведении студент помимо приобретения знаний (на что в России традиционно делается основной акцент) должен приобрести умения, навыки и опыт, в том числе и самообучения, приспособления к новым, меняющимся условиям.

В среднем, эксперты оценивают уровень профессиональной подготовки выпускников последних лет на тройку с плюсом (табл. 12). На предприятиях, осуществляющих хозяйственную деятельность более эффективно, склонны оценивать профессиональную компоненту компетенции выпускников несколько выше, что вполне объяснимо, так как более высокий уровень оплаты труда на рассматриваемых предприятиях (табл. 5) позволяет привлечь наиболее квалифицированных выпускников. Однако разрыв в оценках крайних групп предприятий по степени успешности незначителен, таким образом, в целом профессиональные знания даже отличников обучения оцениваются на весьма среднем уровне. По уровню знаний современные выпускники учреждений профессионального образования всех уровней существенно уступают тем, кто уже работает на предприятиях и организациях.

Таблица 12

**Экспертная оценка качества обучения выпускников 2005 – 2006 гг.
по пятибалльной шкале**

Группы выпускников по видам учебных учреждений	Средний балл в целом по предприятиям	Соотношение среднего балла «эффективных» и «неэффективных» предприятий
Оценка качества профессиональных знаний		
Выпускники: высших учебных заведений	3,5	1,1
средне-специальных учреждений	3,5	1,1
учреждений начального профессионального образования	3,3	0,9
Оценка обучаемости новым знаниям и навыкам		
Выпускники: высших учебных заведений	4,2	1,2
средне-специальных учреждений	3,8	1,1
учреждений начального профессионального образования	3,7	1,1

Отставание выпускников начальной системы профессионального образования от работающего персонала еще более значительно, эти данные вполне коррелируются с

оценкой руководителями современной системы образования, о которых говорилось выше. Ситуация низкого качества подготовки рабочих кадров усугубляется их количественной нехваткой (дефицит рабочих рук в экономике), особенно на фоне нарастания тенденции «старения» кадров (роста доли работников старших возрастов). По результатам опроса, почти на половине предприятий отметили, что данная проблема характерна хотя бы по одной из ключевых категорий персонала. Интенсивность «старения» выше на менее успешных предприятиях в силу снижения их привлекательности для молодежи, в среде которой сформировалось устойчивое требование более перспективных условий найма, при этом значительная часть молодежи переоценивает свои профессиональные возможности, что мешает ей в трудоустройстве. Последнее утверждение согласуется с данными службы занятости населения по Свердловской области, специалисты которой вынуждены были включить услуги по профориентации в перечень стандартных мероприятий по содействию занятости молодежи с целью оказания для подобных клиентов помощи по адекватной оценке своих возможностей [1, с. 12].

Оценка экспертами способности выпускников последних лет обучаться новым знаниям и навыкам выше, чем оценка профессиональной компоненты итогов обучения в учреждениях профессионального образования. Особенно высоко оценивается уровень обучаемости у выпускников высшей школы, что еще раз подтверждает факт ценности высшего образования как возможности повысить свой культурный уровень, общее развитие, приобрести компетенции, позволяющие в дальнейшем более успешно адаптироваться в процессе трудовой деятельности.

Ценность для работодателей способности к обучению у кандидатов на вакантные рабочие места обусловлена недостаточным уровнем профессиональных знаний. Примерно на трех из четырех предприятий были вынуждены организовывать дополнительную подготовку для вновь принятых выпускников. Таким образом, наем молодых кадров на предприятия обычно сопряжен с дополнительными затратами времени и финансов для подгонки новых специалистов под требования рабочего места, наиболее часто требуется дополнительное обучение для кандидатов на вакансии в линейных подразделениях. К последним относятся службы, отделы, структуры предприятия, непосредственно связанные с производством основных товаров/услуг, выпускаемых предприятием/организацией.

Следует отметить, что диплом о профессиональном образовании и наличие опыта работы в современных условиях играют роль лишь формальных фильтров в процедуре отбора кадров, т.е. это условия необходимые, но не достаточные для приема на рабочее место. Диплом полноценно не выполняет функцию гаранта определенного стандарта качества профессиональной подготовки соискателя вакансии. Работодатели при подборе персонала все чаще прибегают к разработке внутрифирменных технологий оценки кандидатов: собеседование, тестирование, испытательный срок, требование рекомендаций и отзывов с прежнего места работы или учебы. Отметим, что требование рекомендаций, особенно в письменной форме, пока мало распространено, в среднем в 2 раза реже, чем «массовое» применение остальных неформальных фильтров отбора.

В процессе проведения неформальных оценочных процедур основное место занимает выявление личных качеств кандидата, особенно уделяется внимание данному аспекту по вакансиям управленческого характера, специалистов и служащих в отраслях промышленности и транспорта. Отдельная тенденция отмечается в торговле, где в связи со спецификой предоставляемых услуг огромное внимание со стороны топ-менеджмента уделяется стандартам обслуживания покупателей. Поэтому определен-

ные требования к личным качествам сотрудников (умение улыбаться, культура речи и т.д.) выдвигаются в равной степени как к руководящим кадрам, так и к рядовым исполнителям. Причем роль личных качеств человека для работы в торговле выше, чем в других отраслях. В рамках нашего исследования экспертам предлагалось оценить степень значимости отдельных качеств личности, участвующих в формировании профессиональной компетенции персонала, по пятибалльной шкале (табл. 13). В список были включены как профессиональные качества, так и поведенческие характеристики.

Таблица 13

Экспертная оценка важности отдельных характеристик личности для выполнения профессиональных обязанностей (по пятибалльной шкале)

Характеристики личности	Средний балл значимости
Ответственность за порученную работу	4,8
Умение работать на результат	4,8
Профессиональные знания	4,7
Навык работы в команде	4,7
Способность к переобучению, освоению нового	4,6
Инициативность, творчество	4,6
Дисциплинированность	4,6
Образование в престижном учебном заведении	3,4
Согласие работать за низкую заработную плату	3,3

Степень значимости большинства перечисленных характеристик личности на предприятиях разной степени успешности практически не различается за исключением следующих позиций: дисциплинированность, образование в престижном учебном заведении и согласие работать за низкую заработную плату. Соотношение средних баллов значимости на «эффективных» предприятиях и «неэффективных» соответственно равно: 0,9; 1,2; 0,8. На успешных предприятиях применяется расширенный пакет требований к кандидатам на должность по сравнению с неуспешными фирмами. Оказалось, что значимость уровня профессиональных знаний опережает такие свойства личности, как ответственность за порученную работу и умение работать на результат, достигать поставленных целей. Важными параметрами также являются навыки командной работы; готовность учиться, осваивать новое; инициативность и дисциплинированность.

Характеристика «согласие работать за низкую заработную плату» оказалась менее значимой как для успешных, так и для неуспешных предприятий. Данная особенность личности кандидата на руководящие должности в глазах экспертов «эффективных» компаний чаще всего расценивается в качестве плохой рекомендации, так как свидетельствует о низкой самооценке человека, его неамбициозности. Низкую значимость для руководителей представляет также наличие диплома престижного учебного заведения, однако в некоторых компаниях престижное образование приравнивается к личным достижениям претендента на вакансию.

В процедуре отбора кандидатов на вакантные должности специалистов на первый план выходят качества: дисциплинированность, способность к освоению нового, ответственность. На успешных предприятиях выделяют особые требования к кандидатам: лояльность интересам организации, желание работать в данной компании.

Существующий уровень управленческой культуры, технологического развития пока не привели к формированию спроса на «инновационного» работника на рядовых рабочих местах, поэтому для рабочих профессий инициативность и умение работать на результат оказались менее востребованными.

С целью определения, какие именно качества персонала формируют конкурентные преимущества организации, экспертам было предложено оценить личностные характеристики наличного персонала предприятий и организаций по пятибалльной шкале. Результаты опроса показали, что в целом, по мнению работодателей, качество трудового потенциала на «эффективных» предприятиях выше, чем на «неэффективных». Успешные предприятия, занимающие лидирующие позиции на товарном рынке, имеют возможность привлекать рабочую силу премиум-класса, обеспечивая лучшие условия труда по отрасли (территории): высокий уровень заработной платы, расширенный набор социального пакета, продвижение по карьерной лестнице и т.п.

Причем наиболее высокие оценки на «эффективных» предприятиях зафиксированы по параметрам: инициативность и творчество; умение работать на результат; способность к переобучению, освоению нового. На «неэффективных» предприятиях по этим параметрам получены самые низкие оценки. Таким образом, практика подтверждает теоретический тезис: развитие инновационных характеристик трудового потенциала – основной фактор повышения эффективности экономики. Можно предположить, что с развитием инновационных направлений экономики кадровая политика и технологии отбора персонала в дальнейшем будут направлены на создание «инновационных» коллективов, что будет являться базовым фактором формирования характера запросов к системе профессионального образования. К сожалению, действующие учебные программы российских учреждений профессионального образования уделяют незначительное внимание развитию данных компетенций у своих выпускников.

Особенно остро вопрос о модернизации содержания учебного процесса ставят представители предприятий отрасли торговли, которая является одной из самых динамично развивающихся отраслей региона. По данным Министерства торговли, питания и услуг Свердловской области, с 2000 по 2006 гг. темпы прироста объемов розничной торговли в Свердловской области опережают среднероссийские показатели более чем на 20%.оборот розничной торговли в 2006 году составил почти 302 млрд. рублей [2]. Темпы роста отрасли значительно опережают увеличение кадрового рынка, особенно в последние годы. Так, по данным мониторинга профессионально-квалификационной структуры вакансий, опубликованных в средствах массовой информации, проводившегося авторами в 2007 г., позиция «менеджер по продажам» занимает лидирующее место, уверенно 3-5 места занимает профессия «продавец».

Количественные показатели подготовки специалистов массовых профессий (продавцов, поваров, кассиров) в учреждениях профессионального образования области значительно отстают от потребностей потребительского рынка, его качественных изменений. По данным представителей организаций торговли, в Свердловской области и в Екатеринбурге количество вакансий в 8-10 раз превышает количество выпускников профессиональных училищ и колледжей. В Екатеринбурге, где сосредоточено 70 % работников сферы торговли, находятся только 3 из 33 торговых училищ. При этом, в силу низкой престижности профессий, не более 30 % выпускников трудоустраиваются в дальнейшем по специальности. Трудоемкость данного сегмента рынка труда обусловила снижение значимости наличия формального профессионального образования персонала, так 80% сотрудников торговли и общепита не имеют соответствующей ба-

зовой специальности, профессии [3]. Существующий разрыв между общей потребностью в персонале и возможностью ее удовлетворения готовыми кадрами с рынка (выпускниками, лицами с опытом работы по профилю) крупные торговые сети покрывают за счет создания собственных корпоративных учебных центров. В них организуется внутрифирменная подготовка работников с «нуля». Сроки обучения на корпоративных курсах варьируются от трех до четырех недель. По оценке экспертов, результаты обучения на данных курсах показывают более качественную подготовку персонала по сравнению с итогами обучения в стенах учреждений профессионального образования за несколько лет. Основные причины низкого качества услуг, оказываемых государственной системой профессионального образования, по мнению работодателей, следующие: устаревшие учебные программы, устаревшая материально-техническая база (техника, оборудование). По словам исполнительного директора НП «Альянс», входящего в коллегия Министерства торговли, питания и услуг, «... создание собственных корпоративных учебных центров, это вынужденный шаг: предприятия потребительского рынка выполняют не свойственную работу! Потому, что иначе нам просто не обеспечить себя персоналом, нет других достойных вариантов! ... Сегодня выпускники училищ и техникумов зачастую не владеют самыми необходимыми в сфере обслуживания умениями и навыками, в образовательных программах отсутствуют, например, модули «Продажи», «Клиентоориентированность», очень слаб и малоэффективен модуль «Практики».... В итоге падает и ценность самого профессионального образования: работодателю сегодня важны не просто общие знания или умения работника, а компетенции и навыки – то, что дипломы профобразования как раз не предоставляют и не гарантируют» [3].

Таким образом, работодатели основных отраслей Свердловской области в целом отмечают достаточно низкий уровень качества профессиональной подготовки выпускников учебных учреждений. Выявлена тревожная тенденция стабильного снижения качества образовательных услуг, оказываемых системой профессионального образования, за 1980 – 2005 годы. Эксперты отмечают значительный разрыв между знаниями, получаемыми выпускниками, и требуемым на практике уровнем компетенций. Совершенно очевидно, что для достижения баланса спроса и предложения на рынке труда определенного сегмента в точке равновесия необходимо дальнейшее, продуманное реформирование системы образования, в первую очередь это касается вопросов модернизации учебных программ, материально-технической базы и повышения квалификации преподавательского корпуса.

Необходимо формирование региональной модели кооперации сферы подготовки и переподготовки кадров с потребностями рынка труда и механизма ее функционирования. В концепции данной модели следует предусмотреть создание механизма учета потребностей работодателей в процессе корректировки государственных образовательных стандартов на региональном уровне. Следует активно вовлекать бизнес в процесс разработки профессиональных нормативов в разрезе ключевых специальностей/профессий региона, использовать накопленный опыт по формированию профессиональных «эталонов» (аналогия профессиональных нормативов), разрабатываемых работодателями в развитых странах, например во Франции. Только учет требований работодателей позволит перераспределить бюджеты корпоративных учебных центров в пользу учебных заведений профессионального образования, которые рассматриваются компаниями в качестве поставщиков потенциальных сотрудников.

Концепция модели кооперации системы профессионального обучения и бизнеса должна быть также ориентирована на решение проблемы количественной сбалансированности потребности в рабочих и специалистах в профессиональном разрезе с контрольными цифрами приема в профессиональные учебные заведения по региональному перечню работ. Ключевым компонентом, обеспечивающим решение обозначенной проблемы, является дальнейшее совершенствование научно-методической базы прогнозирования образовательных потребностей граждан, рынка труда и рынка образовательных услуг. Опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует о целесообразности создания и функционирования структуры, отвечающей за разработку профессиональных кадровых прогнозов на основе оценки тенденций развития экономики и рынка труда; выработку рекомендаций для учреждений профессионального образования о желательных объемах подготовки специалистов и рабочих в профессионально-квалификационном разрезе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Технология профилирования клиентов службы занятости / Департамент ФГСЗН по Свердловской области, Екатеринбург, 2004. 30 с.
2. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.s-alians.ru/news/archive/435/2007-02-14/>.
3. Подоляко А.И. Учебным стандартам - достойную смену // Деловой квартал. 2007. № 35 (607).