



Н.В. БОНДАРЕНКО, ведущий научный сотрудник Левада-центра

# Профессионализм на весах профессионалов

Представления работодателей о выпускниках и характер спроса на кадры

## Динамика роста

Важным направлением кадровой политики компаний является трудоустройство выпускников учреждений профобразования. За период проведения опросов работодателей, в рамках исследования мониторинга экономики образования, компании корректировали политику найма выпускников, при этом общеэкономические настроения оказывали свое влияние далеко не в последнюю очередь.

После спада 2008-2009 годов, когда предприятия сворачивали свои отношения с учебными заведениями, произошел переход к положительной динамике. Если по итогам опроса 2012 года 46 процентов проанкетированных компаний нанимали выпускников учреждений профобразования последних двух лет, то в 2013 году их число выросло до 56 процентов. Одновременно посткризисное сотрудничество расширилось в форме учебной практики, участия в ярмарках вакансий, подготовки специалистов или работников по заказу компаний.

За период с 2008 года работодатели чаще предоставляли работу выпускникам вузов, и доля компаний, нанимавших специалистов с высшим образованием, возросла до 43 процентов. Выше стал интерес и к выпускникам колледжей – до 39 процентов от числа компаний, участвовавших в опросе. Это максимальное значение за последние пять-шесть лет. Возрождается после кризиса и спрос на выпускников профессиональных училищ и лицеев: их в 2013 году нанимали 30 процентов компаний.

## Точка опоры – опыт

По сведениям нескольких лет, лишь 25-30 процентов трудоустроившихся выпускников имели опыт общения со своим работодателем в ходе учебной практики или стажировки. А между тем, по утверждению руководителей предприятий, ключевым фактором при выборе работника признается наличие опыта работы в профессиональной области.

Опросы подтверждают, что студенты тоже активно поддерживали бы идею обучения в тех компаниях, где востребована их профессия, поскольку их шансы на трудоустройство возрастут. Такое обучение следовало бы сделать ключевой компонентой образовательного процесса в вузах, колледжах, профлициях – вместо организованной ради галочки практики. Но в большинстве учебных заведений практика предусматривается лишь для общего знакомства с производством. Например, в 2011 году эту возможность использовали около 16 процентов студентов вузов и 35 процентов старшекурсников.

Компаниям и учебным заведениям пока не удалось в массовых масштабах выработать эффективные формы практической подготовки специалистов. А доля компаний, организующих традиционную краткосрочную практику и стажировку, сейчас примерно такая же, как в докризисном 2008 году: её студентам вузов в среднем предоставляли менее трети предприятий, а учащимся профлициев – лишь одно из пяти. Подобное сотрудничество удается развивать крупному бизнесу, готовому инвестировать средства в формирование кадрового резерва, большинство же работодателей остаются сторонними наблюдателями.

Максимальный интерес к трудоустройству выпускников всех уровней сохраняется в промышленности, а минимальный – в торговле (см. рис. 1).

Хотя по результатам опроса 2012 года в промышленности, строительстве и на транспорте масштабы найма выпускников колледжей и профучилищ были снижены существенно, чем выпускников вузов, сейчас в этих отраслях примерно в равной мере возрождается интерес ко всем уровням профобразования. Например, в промышленности из числа предприятий, осуществлявших набор сотрудников, выпускников вузов нанимали 54 процента компаний, выпускников колледжей – 48 процентов, это на 9 процентов больше данных прежнего замера, и выпускников ПТУ – 37 процентов, что

Рисунок 1.

Доля предприятий, проводивших найм выпускников всех уровней профобразования, по отраслям (в процентах от числа предприятий, нанимавших работников в течение последних двух лет)

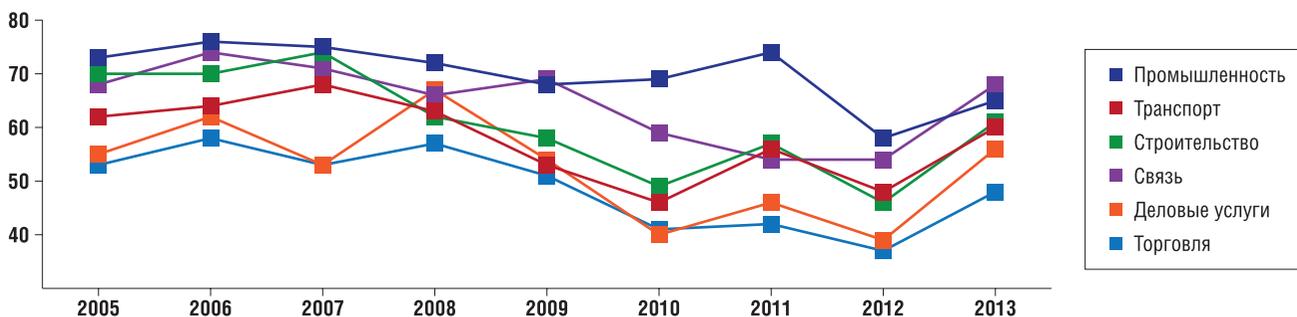


Таблица 1.

**Найм выпускников:  
сравнение по размерам предприятий**

	Опрос 2006	Опрос 2011	Опрос 2012	Опрос 2013
Доля предприятий, нанимавших выпускников вузов (в процентах от числа предприятий, нанимавших работников)				
Крупный бизнес	73	68	66	69
Средний бизнес	41	48	40	39
Малый бизнес	29	29	19	28
Доля предприятий, нанимавших выпускников учреждений СПО				
Крупный бизнес	51	61	49	67
Средний бизнес	36	35	34	30
Малый бизнес	24	20	15	22
Доля предприятий, нанимавших выпускников учреждений НПО				
Крупный бизнес	59	51	45	53
Средний бизнес	39	39	26	25
Малый бизнес	22	23	11	12

на 4 пункта выше предыдущих данных. В итоге сегодня активность найма выпускников вузов и колледжей в промышленности и на транспорте сопоставима с 2008 годом. Но у строительных компаний интерес к выпускникам пока не достиг уровня этого года.

За последний год динамика найма выпускников в крупные, средние и малые компании была неравномерна (см. табл. 1). Так, крупный бизнес более заинтересован в наборе выпускников профессиональных училищ и особенно колледжей. Средний бизнес за последний год практически не менял тактики в вопросах найма выпускников всех уровней. В малом бизнесе за последний год несколько вырос интерес к выпускникам вузов и ПТУ. В целом крупный бизнес по-прежнему чаще обращается к выпускникам вузов, техникумов, ПТУ, в сравнении с предложением вакансий малым и средним бизнесом. Во всех секторах работодатели по-прежнему чаще предоставляют работу выпускникам вузов.

### Мы ждем перемен

В ходе многолетних замеров практически не меняются оценки уровня профессиональной подготовки выпускников работодателями. Так, в 2013 году средний балл при оценке выпускников вузов составлял 3,7 по пятибалльной шкале, колледжей – 3,6 и ПТУ – 3,5.

Интересно, что у работодателей России и Великобритании довольно схожее мнение о выпускниках вузов и колледжей (см. табл. 2). Работодатели редко ставят выпускникам вузов неудовлетворительные оценки по качеству полученных знаний (то есть «плохо подготовлены» – по шкале британского опросника, или ниже 3 баллов – по пятибалльной отечественной шкале) и в целом ими удовлетворены. При этом как британские, так и российские работодатели несколько выше оценивают профессиональную подготовку выпускников вузов, выпускники колледжей относительно реже получали высокий рейтинг (см. табл. 2).

Но если студенты вузов и колледжей, как правило, получают определенный набор теоретических знаний, то в отношении других навыков, необходимых для успешной адаптации на рабочем месте, у работодателей и экспертов возникают большие претензии. Согласно докладу Всемирного банка 2012 года, особенностью обучения в российской системе профессионального образования остается передача академических знаний, заучивание фактов и недостаточное внимание к развитию навыков использования

теоретических знаний для решения прикладных задач или проблем и навыков критического мышления<sup>1</sup>.

Такая модель сохраняет советское наследие, когда формирование у студентов навыков критического мышления и решения реальных проблем, обучение по первоисточникам, а не по интерпретациям из учебников рассматривались даже как опасные тенденции. В частности, по международным тестам PISA в 2006 году российские студенты не уступали в усвоении фактологического материала и теории, но отставали в умении использовать знания в реальных ситуациях. Эксперты признают, что их нужно учить не набору профильных теорий, а навыкам рассуждать, самостоятельно находить решения в сложных, нерутинных обстоятельствах, готовности осваивать новую информацию, что и придает адаптивность профессионального капитала работника к меняющейся технологической и организационной среде.

Работодатели рационально относятся к профессиональной базе молодых специалистов, не выражая завышенных требований. Для них более приоритетными оказываются обучаемость, высокая мотивированность и целеустремленность. В среднем выпускники по уровню обучаемости получают более высокую оценку, чем по уровню их профессиональной подготовки.

К аналогичным выводам пришли и исследователи проекта Superjob, изучавшие мнение руководителей кадровых служб компаний<sup>2</sup>. По данным этого опроса, при найме молодого специалиста 74 процента руководителей в первую очередь оценивают личные компетенции и деловые качества, 45 процентов – наличие минимального профессионального опыта. А вот уровень и качество образования за основу брали бы лишь 34 процента кадровиков. Под личными компетенциями 62 процента руководителей подразумевали мотивированность, целеустремленность, 44 процента – организованность, умение планировать время, 39 процентов – ориентацию на развитие, умение планировать время, 28 процентов – умение работать в команде. Опыт работы учитывали бы при оценке молодого специалиста 28 процентов руководителей кадровых служб.

В целом работодатели и для опытных, и для молодых специалистов называют схожие профессиональные качества и навыки, требующие развития, в том числе поведенческие.

Таблица 2.

**Оценка работодателями выпускников вузов  
и колледжей, Россия и Великобритания**

	Выпускники вузов	Выпускники колледжей
Уровень профессиональной подготовки (Россия, 2013)		
1 (низкий)	2	3
2	5	4
3	29	35
4	52	50
5 (высокий)	13	8
Насколько подготовлены к работе (Великобритания, 2011) <sup>3</sup>		
Очень плохо	2	5
Плохо	12	19
Хорошо	59	60
Очень хорошо	23	13
Затрудились с ответом	4	3

<sup>1</sup> Sondergaard L, Murthi M. Skills, not just diplomas. Managing education for results in Eastern Europe and Central Asia.//World Bank, 2012, pp.59-60: siteresources.worldbank.org

<sup>2</sup> If.rbc.ru

<sup>3</sup> Report UK Commission's employer skills survey 2011: UK results, p.30 www.ukces.org.uk