ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ
Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований

Выпуск № 9 (75) • 2018

Мониторинг экономики образования реализуется Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» при поддержке Минобрнауки России в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 гг.

СОТРУДНИЧЕСТВО КОМПАНИЙ, ИСПОЛЬЗУЮЩИХ ТРУД РАБОТНИКОВ МАССОВЫХ ПРОФЕССИЙ И СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ, С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ: НЕДАВНИЙ ОПЫТ И ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

В выпуске представлены результаты опроса компаний, использующих труд работников массовых профессий и специальностей[1]. Опрос проведен НИУ ВШЭ совместно с АНО «Аналитический центр Юрия Левады» в рамках Мониторинга экономики образования (МЭО) в 2016 г.

Для обеспечения согласованности с опросом студентов, обучающихся по программам СПО массовым профессиям и специальностям, проводимым одновременно в рамках МЭО, в опросе руководителей компаний, использующих труд работников массовых профессий и специальностей, участвовали компании из четырех секторов экономики:

- промышленность средств производства (машиностроение, металлообработка, тепло- и электроэнергетика);
- промышленность потребительских товаров (пищевая и легкая) и общепит;
- наземный транспорт;
- строительство.

При анализе спроса этих компаний на работников массовых профессий и специальностей, а также найма выпускников программ СПО рассматриваются пять групп массовых профессий и специальностей, по которым был наибольший выпуск студентов в 2014 г.:

- электро- и теплоэнергетика, машиностроение, технологии материалов;
- биотехнологии, технологии легкой промышленности;
- техника и технологии наземного транспорта;
- техника и технологии строительства;
- экономика и бухгалтерский учет.

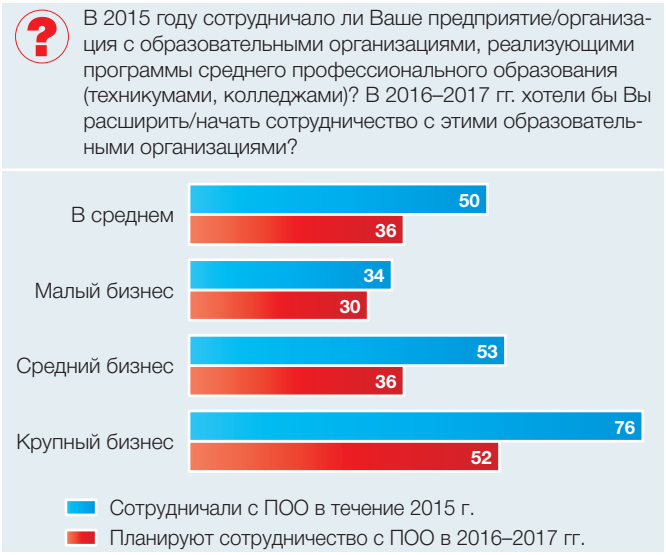
[1] В опросе принимали участие 511 руководителей компаний.

Основные направления взаимодействия компаний с профессиональными образовательными организациями

Примерно половина опрошенных компаний в 2015 г. сотрудничали с профессиональными образовательными организациями (ПОО). По масштабам вовлеченности в этот процесс малый бизнес существенно отстает от крупного: в 2015 г. взаимодействовали с ПОО примерно три четверти крупных компаний, половина средних и менее трети малых предприятий (рис. 1).

Наиболее массовой формой такого сотрудничества оказались студенческие стажировки и практики:

Рис. 1. Сотрудничество с профессиональными образовательными организациями: опыт и планы
(в процентах от числа опрошенных компаний)



© Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018

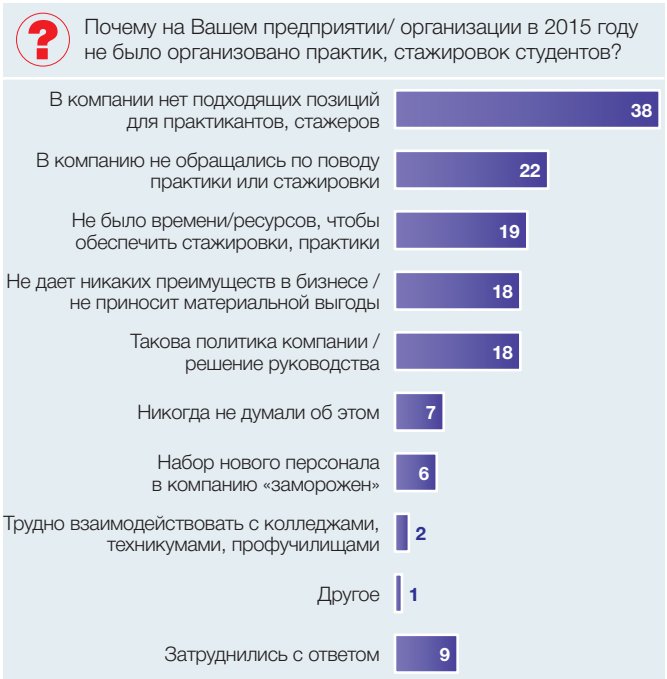
в них участвовали примерно 40% опрошенных компаний. Значительно реже компании интересовались ярмарками вакансий для студентов (12%) и обращались по поводу целевого обучения студентов как своих будущих работников (менее 10%). Другие формы сотрудничества, предполагающие более активное участие работодателей в деятельности ПОО (управлении, финансировании и пр.), поддерживаются лишь единицами компаний исследуемых секторов (рис. 2). Так, 3% компаний проводили учебные курсы, организовывали профильные конференции, лекции, семинары для студентов, по 2% – участвовали в организации или модернизации учебных лабораторий, кабинетов, производственных мастерских и др.; организовывали обучение, стажировки для педагогических работников профильных образовательных организаций; участвовали в работе попечительского совета, наблюдательного совета, учебно-методического объединения образовательной организации. Следует отметить, что отсутствие разнообразия в используемых формах сотрудничества характерно в отношении как ПОО, так и вузов (кроме организации стажировок и практик для студентов).

Учебные практики и стажировки – ключевые составляющие процесса подготовки молодых специалистов. При отсутствии опыта работы для студентов это основной способ знакомства с будущими работодателями. Однако большинство опрошенных компаний не участвовали в организации студенческих практик, мотивируя это отсутствием необходимых условий на предприятиях для приема студентов, в том числе подходящих позиций для практикантов (38% компаний, не проводивших практики); времени, ресурсов на организацию практик (19%); незаинтересованностью руководства компаний и нецелесообразностью для развития бизнеса (по 18%). Реже (в четверти случаев) упоминалось отсутствие интереса к такому сотрудничеству со стороны ПОО, т.е. ситуация, когда на предприятие никто не обращался по поводу организации практики (рис. 3).

Стимулировать более активное участие компаний в организации студенческих практик можно путем возмещения финансовых затрат на эти мероприятия (такого мнения придерживаются около 40% компаний, не участвовавших в студенческих практиках), упрощения требований и процедур по охране труда при организации практик (21%), повышения уровня подготовки студентов для допуска их к оборудованию (18%). Несколько реже упоминалась необходимость

Рис. 2. Участие компаний в различных формах сотрудничества с образовательными организациями *(в процентах от числа опрошенных компаний)*

Рис. 3. Причины неучастия компаний в организации студенческих практик *(в процентах от числа компаний, не сотрудничавших с ПОО)*



для компаний консультативной помощи при поиске партнеров и организации практик (14%), а также повышение заинтересованности в диалоге со стороны ПОО (14%).

Интересно, что в 2015 г. по вкладу компаний в организацию практического обучения студентов программ СПО Россия занимала серединное положение среди стран ОЭСР, находясь в одной группе с Францией, Великобританией, Венгрией [OECD, 2015]. Оценка была проведена на основе таких показателей, как время, проведенное студентами непосредственно на рабочих местах; интенсивность обучения на рабочих местах (длительность еженедельного обучения, инструктажа наставниками); уровень обеспечения учебными материалами, оборудованием; затраты компаний и др. Россия по этим индикаторам существенно отстает от Германии и Швейцарии, опыт которых рекомендован в ЕС в качестве эталонного.

Что касается планов сотрудничества с ПОО на ближайшие два года, то в ходе опроса российские работодатели изучаемых секторов экономики чаще выражали интерес к развитию связей с ПОО, чем с вузами (36% против 16%). В перспективе крупный бизнес останется наиболее активным партнером образовательных организаций.

Большинство (42%) компаний, не намеренных взаимодействовать с ПОО, связывают отсутствие интереса к такому сотрудничеству преимущественно с тем, что затраты и усилия по его организации не оправдывают конечных результатов, не приносят ощутимой выгоды, 19% – с тем, что их работникам не интересна работа со студентами. С другой стороны, каждый пятый респондент указал на незаинтересованность в сотрудничестве со стороны самих образовательных организаций (табл. 1). Примечательно, что в компаниях, выразивших интерес к совместным мероприятиям с ПОО, эта причина называлась чаще всего (в 37% случаев) в качестве барьера для развития отношений; также в этих компаниях довольно часто ссылались на сложности взаимодействия с ПОО при разработке и реализации совместных программ (20%).

Что касается форм взаимодействия, работодатели и в будущем охотнее всего занимались бы организацией студенческих практик (почти 50% среди планирующих сотрудничество с ПОО в 2016–2017 гг.), существенно меньше они готовы участвовать в организации стажировок для педагогических работников ПОО (менее 20%) (рис. 2).

Свыше четверти работодателей среди планирующих развивать сотрудничество с ПОО считают, что наиболее полезным было бы участие в дуальной модели обучения. Значительное число респондентов уверены, что максимальную пользу компаниям может принести участие в работе по профессиональной ориентации школьников, студентов (20% среди собирающихся взаимодействовать с ПОО), а также участие в разработке профессиональных стандартов (17%). Есть определенный интерес в корпоративном секторе и к организации обучения сотрудников в многопрофильных центрах прикладных квалификаций (20% предприятий, планирующих совместные мероприятия с ПОО).

Табл. 1. Основные ограничения, барьеры для развития, налаживания сотрудничества компаний с профессиональными образовательными организациями *(в процентах от численности опрошенных по столбцу)*

По Вашему мнению, что прежде всего препятствует развитию (налаживанию) сотрудничества с образовательными организациями, реализующими программы среднего профессионального образования? Назовите не более трех наиболее важных причин.

	Не планируют сотрудничество с ПОО	Есть намерения развивать связи с ПОО
Затраты, усилия бизнеса по организации сотрудничества не оправдывают получаемых результатов	42	28
Не заинтересованы сами образовательные организации, их студенты	22	34
Нашим работникам не очень интересно работать со студентами	19	17
Слишком сложные (высокие) требования по технике безопасности, охране труда	17	18
Есть сложности взаимодействия при разработке и реализации программ	12	18
Со стороны колледжей, техникумов есть интерес, но компании не понимают, чем именно помочь образовательным организациям	6	4
Мало вспомогательных инструкций, методических материалов, позволяющих сделать полезным опыт работников для студентов	5	9
Не знаем, как связаться, как наладить контакт с образовательными организациями	–	2
Сложно согласовывать графики работы компаний и образовательных организаций	8	12
Другое	11	11
Затруднились с ответом	7	7

При этом подавляющее большинство работодателей пока не видят особой пользы от участия в организации ресурсных центров, профессионально-общественной аккредитации программ и особенно в управлении ПОО (рис. 4). Таким образом, компании предпочитают выбирать менее затратные и рискованные с точки зрения вложений формы сотрудничества.

Рис. 4. Наиболее полезные для компаний формы взаимодействия с ПОО *(в процентах от числа опрошенных предприятий)*

Россия не так давно присоединилась к движению WorldSkills, нацеленному на повышение престижа рабочих профессий и развитие среднего профессионального образования в целом. Успешность развития чемпионатов профессионального мастерства в рамках WorldSkills зависит от активности как ПОО, так и работодателей. Однако пока почти две трети опрошенных руководителей в рассматриваемых секторах экономики вообще ничего не знают о движении WorldSkills, а знает довольно хорошо – лишь один из десяти респондентов. Интересно, что на уровень информированности респондентов практически не оказывает влияния ни отраслевая принадлежность, ни размер или успешность компании. Участие в конкурсах профессионального мастерства WorldSkills принимали работники только 2% опрошенных компаний, но по мнению руководителей компаний, уже участвовавших в этих чемпионатах, подобный опыт в целом положительно повлиял на повышение эффективности труда рабочих.

Отношение работодателей к дуальной модели обучения

Задача развития чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills тесно связана с развитием дуальной модели обучения, поскольку наиболее эффективная подготовка к профессиональным конкурсам мастерства достигается в случае организации полноценного практического обучения на современном производстве, по современным технологиям.

В России при разработке условий для развития дуальной модели обучения квалифицированных рабочих учитывался европейский опыт. В странах ЕС существуют два способа получения среднего профессионального образования: непосредственно в образовательной организации (full time school based) и в рамках дуальной модели обучения. В целом на примере Германии можно сказать, что безусловным преимуществом дуальной модели для обучающихся является возможность установить контакты с работодателем, получить востребованные на рынке труда навыки и в дальнейшем – постоянную работу в компании. Например, в 2000-х годах 60% ученических контрактов в рамках дуальной модели обучения «конвертировались» в итоге в постоянное место работы на тех же предприятиях, где проходило обучение [*Biavaschi, Eichhorst et al.*, 2013].

В Германии по дуальной модели обучения, сочетающей обучение в компаниях с посещением государственной профессиональной школы, получают первое профессиональное образование 60% студентов [Hanse Parlament, 2017]. Компании, привлекающие студентов, заключают с ними ученические контракты (apprenticeship), по которым обучающиеся получают вознаграждение (примерно треть от начальной заработной платы рабочего, уже имеющего диплом, квалификацию). Обучение проводится согласно индивидуальному плану, синхронизированному с обучением в профессиональных школах. При этом содержание (план) обучения регулируется на основании принятых федеральным правительством единых национальных стандартов по соответствующим профессиям [*Hensen, Hippach-Schneider,* 2012].

Дуальная модель обучения распространена также в Швейцарии, Австрии, странах северной Европы, в последние годы активно развивается в некоторых восточноевропейских странах.

Организация дуального обучения требует четкого распределения на федеральном, региональном и местном уровнях полномочий и обязанностей трех сторон: властей, бизнеса и самих образовательных организаций. Ключевым компонентом этой системы является механизм совместного финансирования. Так, на работодателей возложены расходы по ор-

ганизации практической части обучения в компаниях, в том числе расходы на оборудование, учебные материалы, оплату инструкторов, наставников и пр. [*Hensen, Hippach-Schneider,* 2012]. Тем не менее оценки участия частного капитала в общем финансировании программ дуального обучения существенно разнятся по отдельным странам. Максимальный уровень частных инвестиций[2] в эти программы отмечается в Германии и Швейцарии, здесь бизнес наиболее активен. Низкий уровень участия бизнеса в финансировании этих программ в Дании, где государство взяло на себя основное финансирование. Серединную позицию занимает Австрия [OECD, 2015]. В Германии задачи бизнеса не ограничиваются софинасированием, работодатели и профсоюзы играют ключевую роль в инициативах по изменению организации обучения, участвуют в мониторинге качества обучения в рамках дуальной модели [*Hensen, Hippach-Schneider,* 2012]. Что касается контента программ подготовки, то первоначально проводятся переговоры по наиболее общим вопросам и принципам между представителями федерального правительства, властей федеральных земель, профсоюзов, работодателями. В дальнейшем социальные партнеры договариваются о деталях организации обучения, размере выплат ученикам (обучающимся), механизме трудоустройства выпускников. Торгово-промышленные палаты как представители бизнеса выполняют также консультативную и мониторинговую функции по ученическим контрактам, они же оценивают пригодность компаний и инструкторов/наставников к обучению в рамках программ дуального обучения. Торгово-промышленными палатами совместно с Министерством экономики осуществляется ежегодное прогнозирование потребностей экономики в рабочих кадрах [*Есенина*, 2014].

В России дуальная модель обучения находится на начальной стадии реализации. Согласно результатам опроса, пока работодатели слабо информированы о подобном механизме подготовки кадров: знают или слышали что-либо о нем 36% опрошенных руководителей компаний, причем в компаниях машиностроения, металлообработки и энергетики – 43%, в транспортных и строительных компаниях – менее трети. Об участии в этой модели сообщили не более 5% респондентов, еще 3% знают об участии в этой модели своих коллег из других компаний.

В связи с недостаточно полным представлением о дуальной модели обучения и ограниченным опытом участия 47% руководителей не были уверены в полезности участия их компаний в подобной модели обучения. В то же время около 45% респондентов считают, что *в принципе* для их компаний было бы полезно принять участие в таком механизме подготовки квалифицированных рабочих, и уверенность оказалась выше у тех, кто был информирован об этом механизме еще до опроса. Однако число респондентов, проявивших интерес к участию в дуальной модели обучения, снижается почти вдвое, если компании предлагается профинансировать часть затрат по ее организации. Так, только на одном из пяти опрошенных предприятий готовы оплачивать полностью или частично такое обучение студентов в качестве будущих своих работников. На этих предприятиях готовы предоставить возможность такого обучения в среднем 15 студентам.

Готовность к участию в развитии дуальной модели обучения различается по отраслевой принадлежности компаний (рис. 5). Наибольшую готовность выразили руководители предприятий машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики. Здесь 54% компаний считают потенциально полезным это участие, а треть были бы готовы оплачивать обучение студентов в рамках такой модели. Существенно ниже заинтересованность у строительных и особенно у транспортных компаний: среди последних выразили интерес к дуальной модели обучения 43%, готовы были бы оплатить обучение студентов около 10%.

На представления о полезности дуальной модели обучения и на готовность финансового участия в этом механизме оказывает влияние недавний опыт сотрудничества компаний с профессиональными образовательными организациями. Компании, проводившие совместные мероприятия с колледжами, техникумами, более склонны считать, что дуальная модель обучения может оказаться полезной для их компаний, и чаще, чем в среднем, были готовы финансировать обучение по этой модели (рис. 6).

Рис. 5. **Интерес к участию в дуальной модели обучения и готовность оплачивать такое обучение студентов в качестве будущих работников в разных секторах экономики** *(в процентах от числа опрошенных компаний)*

[2] В рамках инвестиций в данном случае учитываются и время, которое тратят студенты на рабочих местах в компаниях, и интенсивность этого обучения на рабочем месте (еженедельные затраты времени на обучение, инструктаж).

Пользу от участия в дуальной модели обучения работодатели связывают с возможностью удовлетворения потребностей в кадрах (25% компаний, считающих потенциально полезным свое участие), подготовкой студентов под запросы компаний (32%), получением готовых работников по результатам обучения, уже имеющих практический опыт (31%).

Значительная часть компаний все же скорее воздержалась бы от участия в дуальной модели обучения. Основное объяснение – возможность найти нужные кадры на рынке труда (по мнению примерно половины компаний, не выразивших заинтересованности в подобной модели). Для ряда компаний отказ от участия обусловлен отсутствием ресурсов и необходимых условий для организации дуальной модели обучения в компаниях. Так, 21% отметили отсутствие финансовых ресурсов на эти цели, 20% – отсутствие учебной инфраструктуры в компаниях, 12% – отсутствие кадров для организации обучения.

Литература

Есенина Е. (2014) О модели профессионального образования с учетом опыта Германии и Финляндии // Профессиональное образование. Столица. № 11. С. 17–21.

Biavaschi C., Eichhorst W. et al. (2013) Youth Unemployment and Vocational Training. Background paper for the development report 2013.

Hanse Parlament (2017) The educational system in Germany. http://www.hanse-parlament.org/images/images/pdf/es_germany.pdf (дата обращения: 02.03.2018).

Hensen K.A., Hippach-Schneider U. (2012) VET in Europe – country report Germany. Bonn: Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB).

OECD (2015) Education at a Glance 2015: OECD Indicators. Paris: OECD.

Над выпуском работала **Н. В. Бондаренко**

© Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018