



МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований

Выпуск № 6 (91) • 2019

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 РАЗЛИЧНЫХ СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

В выпуске представлены результаты опросов компаний высокотехнологичных секторов экономики и секторов, использующих труд работников массовых профессий и специальностей (далее – «массовых секторов»). Опросы проведены НИУ ВШЭ совместно с АНО «Аналитический центр Юрия Левады» в рамках Мониторинга экономики образования соответственно в 2017 и 2016 гг.¹ Цели обследований – выявить общие тенденции и специфику требований разных групп компаний к системе профессионального образования, а также заинтересованность и готовность работодателей участвовать в ее модернизации, в том числе в новых формах взаимодействия.

Сотрудничество компаний с профессиональными образовательными организациями: сегодняшний опыт

С профессиональными образовательными организациями (ПОО) сотрудничали 38% обследованных компаний высокотехнологичных секторов и 48% – массовых. При этом между отдельными высокотехнологичными секторами интерес к взаимодействию существенно дифференцирован: в производственных секторах в совместных мероприятиях с ПОО были задействованы 49% компаний, тогда как в секторах услуг – 30%. Как известно, средний и особенно крупный бизнес по сравнению с малым активнее контактирует с образовательными организациями. Но если сопоставить участие среднего и крупного бизнеса по секторам, то в высокотехнологичных секторах услуг в отличие от производственных секторов даже средний

и крупный бизнесы менее склонны к формированию связей с ПОО. В качестве еще одной особенности следует отметить, что в высокотехнологичных секторах работодатели значительно чаще выстраивали отношения не с ПОО, а с вузами (табл. 1).

При этом у части компаний высокотехнологичных секторов (36%) заключены партнерские соглашения с какими-либо образовательными организациями в форме договоров о сотрудничестве, стратегическом партнерстве (рис. 1). Наличие такого рода соглашений со школами здесь скорее редкость – у менее 5% обследованных фирм. Та же цифра (5%) характеризует и взаимодействие с организациями дополнительного профессионального образования. Чаще встречается практика заключения подобных договоров с ПОО и вузами – в производственных секторах примерно по 30% компаний связаны с теми и другими, притом что в секторах услуг выше интерес к налаживанию отношений именно с вузами: с ними имеют партнерские договоры 28% компаний против вдвое меньшего числа сотрудничающих с ПОО. Наиболее широкими связями с ПОО и вузами отличается крупный бизнес – соответственно 55 и 64% компаний.

В подавляющем большинстве случаев договоры заключаются с местными образовательными организациями (в тех городах, где находятся сами компании), для 30% среди имеющих такие партнерские соглашения речь идет о других населенных пунктах своего региона и для 7% компаний – о других регионах или областях.

И в высокотехнологичных, и в массовых секторах наиболее распространенными формами взаимодей-

¹ Опрос 2017 г. охватывал 521 респондента – руководителя компаний, относящихся к двум группам высокотехнологичных секторов: производственному (химическое производство, производство компьютеров, офисной техники и оборудования, производство электронных компонентов, аппаратуры для радио, телевидения и связи, производство и ремонт средств измерений, контроля, управления и испытаний; оптических приборов, фото- и кинооборудования, часов; производство медицинских изделий, производство и ремонт летательных аппаратов, производство электрического оборудования, монтаж промышленных машин и оборудования, производство автотранспортных средств, производство и ремонт судов) и сектору услуг (связь, использование вычислительной техники и информационных технологий). В обследовании 2016 г. участвовали 511 респондентов – руководителей компаний. Здесь опрашивались компании, представляющие четыре сектора экономики, использующие труд работников массовых профессий и специальностей: промышленность средств производства (машиностроение, металлообработка, тепло- и электроэнергетика), промышленность потребительских товаров (пищевая и легкая) и общепита, наземный транспорт, строительство.

Табл. 1. Сотрудничество компаний с образовательными организациями
(в % от численности опрошенных)²



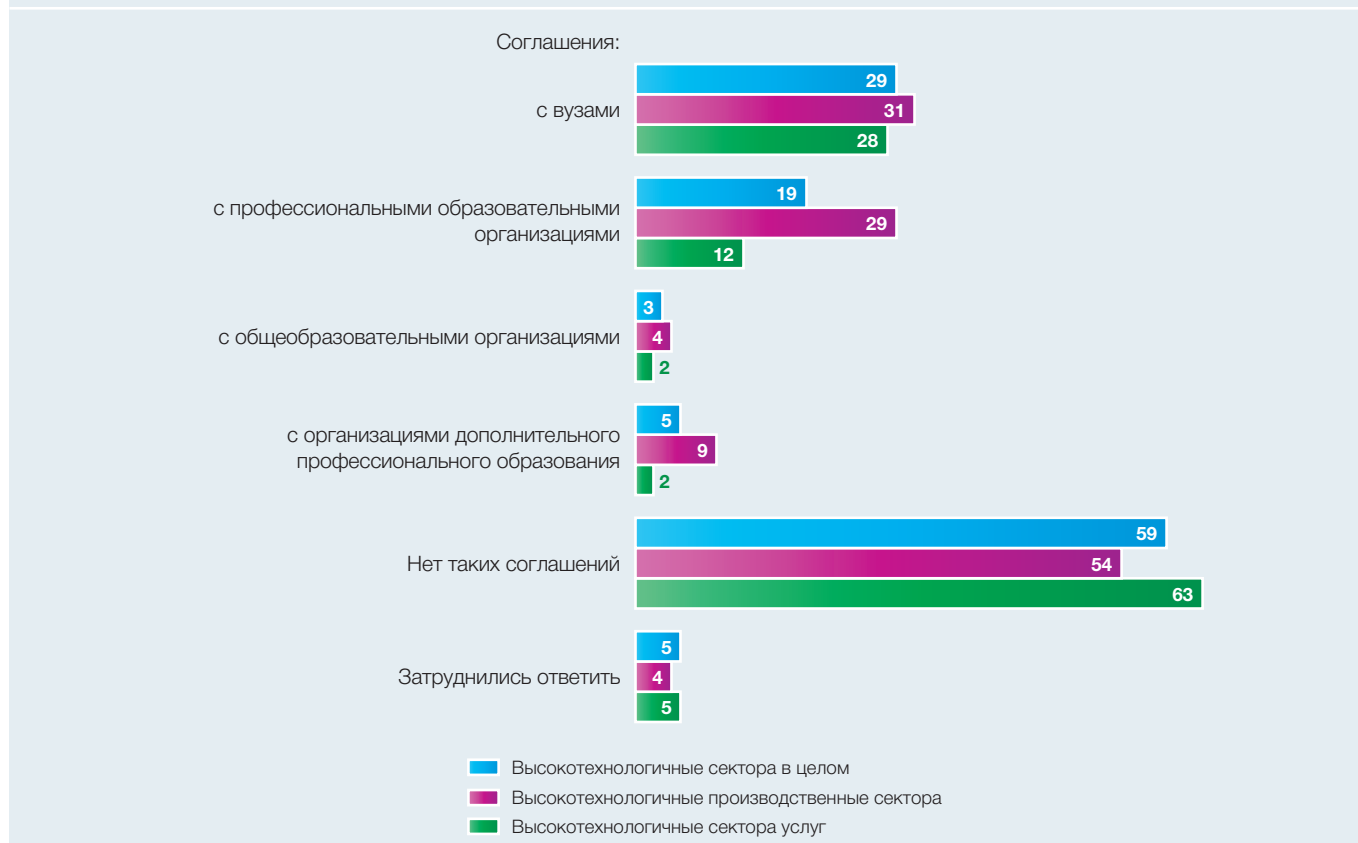
В предыдущем году сотрудничало ли Ваше предприятие/организация с образовательными организациями, реализующими программы высшего образования? В предыдущем году сотрудничало ли Ваше предприятие/организация с образовательными организациями, реализующими программы среднего профессионального образования?

Сотрудничество	Малый бизнес	Средний и крупный бизнес	В среднем
с профессиональными образовательными организациями:			
массовые сектора	34	57	50
высокотехнологичные сектора	30	45	38
производственные сектора (высокотехнологичное, среднетехнологичное машиностроение, приборостроение, химическая промышленность и др.)	35	52	49
сектора услуг (связь, использование вычислительной техники и информационных технологий)	29	33	30
с вузами:			
массовые сектора	31	55	48
высокотехнологичные сектора	30	60	52
производственные сектора (высокотехнологичное, среднетехнологичное машиностроение, приборостроение, химическая промышленность и др.)	35	61	55
сектора услуг (связь, использование вычислительной техники и информационных технологий)	28	57	49

Рис. 1. Партнерские соглашения с образовательными организациями
(в % от численности опрошенных)

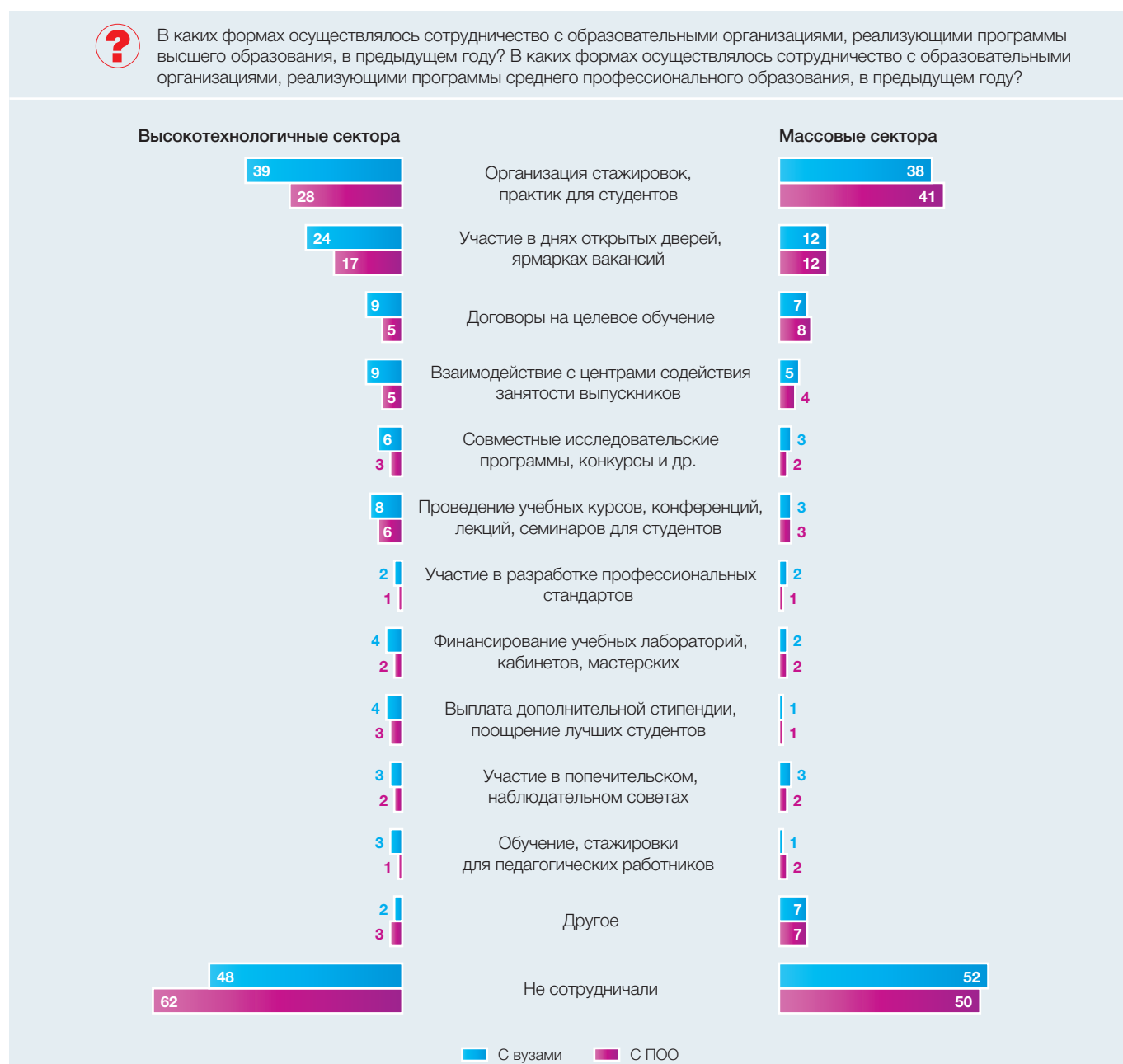


Есть ли у Вашей компании партнерские соглашения (договоры о сотрудничестве, стратегическом партнерстве) с образовательными организациями? Если да, то с какими именно?



² К малому бизнесу отнесены компании с численностью работников до 100 чел., среднему бизнесу – 100–500 чел. и крупному бизнесу – свыше 500 чел.

Рис. 2. Участие компаний в различных формах сотрудничества с образовательными организациями (в % от численности опрошенных)



ствия компаний и ПОО были студенческие стажировки и практики (рис. 2). Значительно меньшая часть работодателей из высокотехнологичных секторов интересовалась участием в ярмарках вакансий для студентов, обращалась по поводу их целевого обучения или проводила для них учебные курсы, лекции, конференции.

Другие виды сотрудничества, предполагающие более активную роль работодателей в деятельности ПОО (в управлении, финансировании и пр.), поддерживаются единицами компаний в исследуемых секторах (рис. 2). Так, 2% участвовали в организации или модернизации учебных лабораторий, кабинетов, производственных мастерских и др. в ПОО, 1% – организовывали обучение, стажировки для педагогических работников профильных ПОО, 2% были членами по-

печительского или наблюдательного советов, учебно-методического объединения образовательной организации. Примерно такие же результаты выявил и опрос работодателей массовых секторов (рис. 2). Следует отметить, что сложившаяся модель характерна для взаимодействия не только с ПОО, но и с вузами, когда превалирует организация стажировок и практик для студентов над другими возможностями сотрудничества.

Хотя учебные практики и стажировки – ключевое звено процесса подготовки молодых кадров, с помощью которого студенты в основном и получают представление о современных компаниях и потенциальных работодателях, большинство обследованных фирм (более 75%) не участвовали в организации практик для студентов, обучающихся по программам

СПО. По мнению респондентов как из высокотехнологичных, так и из массовых секторов, стимулировать большую активность предприятий в организации студенческих практик могли бы прежде всего возможность возмещения финансовых затрат на эти цели (так считают представители более 40% компаний, не участвовавших в организации студенческих практик), упрощение требований и процедур по охране труда и т. п. в процессе практики (свыше 20%), а также повышение уровня подготовки студентов для их допуска к корпоративному оборудованию и технологиям (более трети компаний). В высокотехнологичных секторах чаще, чем в массовых, упоминали такую меру, как повышение интереса к диалогу у самих образовательных организаций (32% компаний). А вот консультативная помощь при поиске партнеров в образовательной среде для компаний не столь важна (менее 14% фирм).

Сотрудничество компаний с профессиональными образовательными организациями: перспективы

Обращает на себя внимание, что в планах у работодателей из высокотехнологичных секторов чаще обозначено сотрудничество с вузами (35% компаний), а не с ПОО (менее четверти фирм). В массовых же секторах отмечалась противоположная тенденция: здесь скорее задумывались о развитии связей с ПОО, чем с вузами (рис. 3). Примечательно, что и наличие планов, и фактический опыт сотрудничества коррелируют с величиной компании и видом экономической деятельности. Взаимодействовать с ПОО намеревались преимущественно средние и крупные предприятия высокотехнологичных производственных секторов, тогда как аналогичные компании высокотехнологичных секторов услуг к выстраиванию в дальнейшем взаимосвязей с ПОО проявляли почти вдвое меньший интерес – практически такой же, как и малый бизнес (рис. 3).

В компаниях высокотехнологичных секторов, не заинтересованных в развитии связей с ПОО, негативный настрой объясняли главным образом тем, что, с одной стороны, затраты и усилия по организации сотрудничества не оправдывают конечных результатов, не приносят ощутимой выгоды (37%), с другой, отсутствием интереса к сотрудничеству у самих образовательных организаций (25%). Заметим, что компании, имеющие перспективные планы сотрудничества с ПОО, помимо упомянутых ранее ограничений в той же степени волнуют и предстоящие сложности взаимодействия при разработке и реализации учебных программ, а также по согласованию совместных графиков работы.

Что касается выбора форм кооперации, то работодатели как из высокотехнологичных, так и из массовых секторов и в будущем в первую очередь хотели бы заниматься организацией студенческих практик (половина компаний среди планирующих сотрудничество с ПОО) и существенно меньше – стажировок для педагогических работников ПОО (около 20%). В высокотехнологичных секторах выразили несколько

Рис. 3. Планы сотрудничества компаний с образовательными организациями на ближайшие два года (в % от численности опрошенных)



большую заинтересованность в расширении своего участия в профессиональной ориентации молодежи – более трети компаний, собиравшихся сотрудничать с ПОО. При этом в данных секторах не более трети компаний среди планирующих развивать взаимодействие с ПОО в качестве одного из приоритетов упоминали дуальную модель обучения. Еще меньшее число руководителей (14%) уверены, что максимальную пользу для фирм может принести финансирование целевого обучения. Также подавляющее большинство работодателей пока не находят особых преимуществ в организации ресурсных центров, а также своем участии в управлении ПОО. В целом же как в высокотехнологичных, так и в массовых секторах предпочитают выбирать менее затратные и менее рискованные с точки зрения вложений формы сотрудничества (рис. 4).

Чемпионаты WorldSkills: отношение и опыт участия

В России уже несколько лет проходят чемпионаты WorldSkills по различным рабочим компетенциям, целью которых является повышение престижа рабочих профессий, применение международных стандартов в среднем профессиональном образовании. Успешность, полномасштабность этих чемпионатов невозможна без деятельного участия корпоративного звена, и особенно высокотехнологичных секторов.

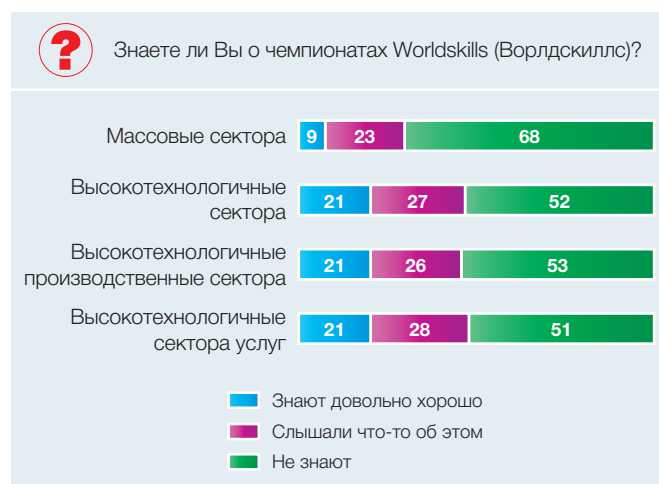
Рис. 4. Формы взаимодействия с ПОО, наиболее полезные для компаний (в % от числа компаний, планировавших сотрудничество с ПОО в ближайшие один-два года)



В рамках движения WorldSkills выделено даже отдельное направление, связанное с высокотехнологичными компетенциями, – чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности (WorldSkills High-Tech).

Если говорить об осведомленности компаний из высокотехнологичных секторов по поводу чемпионатов WorldSkills, то оказывается, что около половины опрошенных руководителей этих фирм о них не слышали, а владеют необходимой информацией чуть более 20% респондентов (рис. 5). В массовых секторах еще меньшее число работодателей было знакомо с темой – менее 10%. Фактически же участие в чемпионатах WorldSkills принимали 6% компаний высокотехнологичных секторов против 2% – массовых. Нужно отметить, что задействованность фирм в других корпоративных, отраслевых чемпионатах и конкурсах вне рамок WorldSkills тоже весьма ограничена – всего 3% компаний. Представители корпораций высокотехнологичного и среднетехнологичного машиностроения, приборостроения и др. наиболее активны в данном мероприятии – 11%. Руководители уже участвовавших в нем компаний отмечают при этом повышение

Рис. 5. Осведомленность о чемпионатах WorldSkills (в % от численности опрошенных)



эффективности труда работников.

Несмотря на небольшой опыт участия в чемпионатах WorldSkills, руководители из высокотехнологичных секторов в целом относятся к ним позитивно. Среди знающих или слышавших о чемпионатах 65% полагают, что они позволяют студентам-участникам поднять уровень подготовки по программам СПО, а 44% согласны с тем, что у прошедших чемпионаты в будущем выше шансы получить хорошую работу. И, напротив, в наименьшей степени работодатели склонны считать, что участие в чемпионатах лишь отвлекает необходимые ресурсы колледжей и техникумов, мешает учебе и что требования к навыкам на этих чемпионатах далеки от запросов большинства российских компаний (рис. 6). Таким образом, чемпионаты WorldSkills воспринимаются бизнесом как потенциально полезные и для системы профессионального образования, и для российского рынка труда, по крайней мере, его высокотехнологичного сегмента.

Дуальная модель обучения: отношение работодателей

Наиболее яркий пример эффективного взаимовыгодного сотрудничества работодателей и образовательных структур – дуальная модель обучения, которую развивали в Германии, Швейцарии и некоторых других странах. Заметим, что в России при разработке условий для применения подобной модели учитывался и европейский опыт. Дуальная модель обучения предполагает, что студенты проводят в компаниях примерно половину общего времени своей подготовки, практическая часть которой в соответствии с учебным планом должна осуществляться непосредственно на рабочем месте. (Скажем в скобках, что и наиболее эффективный тренинг к чемпионатам WorldSkills достигается при организации полноценного практического обучения на современном производстве с применением новейших технологий.) В России дуальная модель обучения находится только на начальной стадии реализации. Ее воплощение требует активного участия трех сторон: властей, биз-

Рис. 6. Отношение работодателей к чемпионатам WorldSkills
(в % от численности руководителей компаний высокотехнологичных секторов, знающих о таких чемпионатах)



неса и самих образовательных организаций. Однако пока работодатели из высокотехнологичных секторов ограниченно информированы о самой идее рассматриваемой модели: здесь знают или слышали что-либо о ней примерно половина опрошенных (54%). В массовых секторах отмечается еще меньшая осведомленность (рис. 7). В большей степени этот способ подготовки известен руководителям в высокотехнологичных производственных секторах (61%).

Лишь 7% респондентов, представляющих высокотехнологичные сектора, сообщили, что используют дуальную модель обучения. Еще 8% руководителей из этих секторов знают о применении такой модели своими коллегами из других компаний.

Тем не менее около 47% опрошенных руководителей считают, что в принципе для их фирм было бы полезно воспользоваться данным механизмом подготовки, при этом уверенность оказалась выше у тех, кто был информирован о нем еще до опроса. Но чис-

ло проявивших интерес к дуальной модели обучения уменьшилось примерно в 2,5 раза до 21%, когда у руководителей компаний спросили, согласны ли они профинансировать часть затрат по организации соответствующего обучения. Эти предприятия выразили готовность обучать на таких условиях в среднем примерно 15 студентов.

Работодатели по-разному относятся к возможности использования дуальной модели обучения в зависимости от отрасли (рис. 8). Наибольшая поддержка – в высокотехнологичных производственных секторах. Здесь более 50% компаний считают модель потенциально полезной и более 30% были бы готовы оплачивать обучение студентов в ее рамках. И в массовых секторах лидерами оказались отрасли машиностроения и металлообработки, промышленность потребительских товаров. Существенно меньшую заинтересованность выразили в высокотехнологичных секторах услуг (связь, ИТ и др.): в общем плане – 41% компаний, но готовность к финансированию обучения студентов – 19%. Похожее соотношение в массовых секторах отмечалось в строительной и особенно в транспортно-перевозочных отраслях.

На представления о полезности дуальной модели обучения и на перспективы финансового участия в этом механизме оказывает влияние недавний опыт сотрудничества компаний с профессиональными образовательными организациями. Среди проводивших совместные мероприятия с колледжами, техникумами 57% настроены позитивно и чаще, чем в среднем, готовы финансировать обучение в рамках этой модели студентов (30%). Из тех же, кто не взаимодействовал в последнее время с ПОО, около 40% считают дуальную модель полезной и 14% были бы согласны взять на себя необходимые расходы.

Мотивация к использованию рассматриваемой модели обучения сходна у работодателей как из высокотехнологичных, так и из массовых секторов – она включает возможность удовлетворения потребности

Рис. 7. Осведомленность о дуальной модели обучения
(в % от численности опрошенных)



Рис. 8. Заинтересованность в использовании дуальной модели обучения и готовность его оплачивать для студентов – будущих работников в разных секторах экономики (в % от численности опрошенных)



в кадрах (для 25% компаний, потенциально готовых применить данный механизм), подготовку студентов под запросы компаний (40%), получение по результатам обучения «готовых» работников, уже имеющих практический опыт (37%).

Значительная часть опрошенных компаний все же скорее бы воздержалась от эксперимента. И основное объяснение связано с возможностью найти нужные кадры на рынке труда (примерно у половины компаний, не проявивших интереса к дуальной модели обучения). Для ряда компаний отказ от реализации обусловлен отсутствием необходимых ресурсов разного рода: финансовых, учебной инфраструктуры, кадров для организации обучения. Еще один фактор, весьма немаловажный для высокотехнологичных секторов, – узкая специализация рабочих мест, риск не

обеспечить требования программы подготовки, установленные ФГОС СПО (этого опасаются почти 20% компаний, не захотевших использовать дуальную модель обучения).

Выводы

Практико-ориентированный подход с непосредственным участием работодателей заявлен в качестве приоритета для сферы СПО, однако остается системная проблема широкомасштабного привлечения бизнеса и, как следствие, значимый разрыв между фактической организацией подготовки работников как высокотехнологичных, так и массовых профессий и специальностей и потребностями работодателей. Лишь ограниченное число компаний высокотехнологичных секторов, особенно в секторе услуг, сотрудничали с профессиональными образовательными организациями – здесь чаще в фокусе внимания были связи с вузами. Такие же ориентиры сохранились у работодателей и на ближайшую перспективу. Вместе с тем несмотря на бóльшую вовлеченность в сотрудничество с ПОО компаний массовых секторов в отличие от высокотехнологичных, общий характер такого взаимодействия и в высокотехнологичных, и в массовых секторах представляется довольно однообразным и ограничивается двумя-тремя традиционными направлениями из массы возможных. Наиболее распространенной формой кооперации остается организация студенческих практик в компаниях, хотя большинство из обследованных в последнее время не участвовали даже в этом. Другие формы сотрудничества, предполагающие более активное участие работодателей в деятельности ПОО, поддерживаются существенно реже в исследуемых секторах. В частности, в высокотехнологичных секторах ограниченно информированы о дуальной модели обучения, притом что одновременно отмечается невысокая готовность финансировать обучение студентов в ее рамках. Что касается такого развивающегося элемента профессиональной подготовки, как чемпионаты WorldSkills, то и осведомленность о них, и тем более участие в них работодателей находятся на довольно низком уровне.

Для стимулирования расширенного диалога между бизнесом и сферой СПО нужны дополнительные меры государственной политики, в том числе информационное продвижение новых направлений сотрудничества, а также доработка механизмов финансового поощрения компаний-участников.

Над выпуском работала
Н. В. Бондаренко