

3.

Требования работодателей к подготовке в учреждениях специального профессионального обучения на примере Чувашской Республики, Самарской и Ярославской областей

В данном разделе приводятся результаты социологического исследования, проведенного Центром Юрия Левады, целью которого являлось выявление требований, которые предъявляются современным рынком труда к рабочей силе, подготавливаемой в учреждениях специального (профессионального) обучения и образования. Для достижения этой цели в данном случае была поставлена задача: провести выяснение соответствующих требований со стороны работодателей.

3.1.

О регионах

Чувашская Республика — регион, в котором процессы урбанизации во многом находятся на той стадии, которую большинство российских регионов уже прошло. Для сравнения: в целом по стране доля сельского населения составляет 26—28%. В Чувашии — 796 тыс. городского населения и 517 тыс. — сельского, т.е. почти 40% (по

данным Росстата, перепись населения 2002 г.). Сельское хозяйство в республике всегда было и остается «планово убыточным», а республика в целом является дотационным регионом.

Не исключено, что отсутствие серьезной индустриальной базы смягчило в 1990-е гг. некоторые социальные последствия смены экономик, которые другие, более развитые в промышленном отношении, регионы переживали более остро и тяжело. Вместе с тем это же, возможно, сделало данные процессы более латентными, затяжными.

В результате экономическое развитие региона слабое, развитие всех видов бизнеса локализуется, в основном, в столице и в прилегающих регионах (таких, как Новочебоксарск). Не исключено, что отсутствие в нашей чебоксарской выборке представителей среднего бизнеса в какой-то мере отражает это состояние: вырасти из недр «истинно частного» бизнеса ему здесь не хватает времени и ресурсов. Малый бизнес (который в промышленном производстве может насчитывать до 99 работников) пользуется значительными налоговыми льготами (единый вмененный и упрощенный налоги) и имеет, таким образом, в этой ситуации больше возможностей для выживания. По экспертным оценкам, в республике 4 тыс. предприятий малого бизнеса.

Самарская и Ярославская области — высокоурбанизированные регионы с традиционно развитым промышленным производством и хорошим кадровым потенциалом. Наличие такого потенциала позволяло области достаточно успешно обслуживать старую советскую экономику; он же способствовал и развитию «новой» (в основном, благодаря перекавалификации и лучшей адаптации этих кадров к потребностям и возможностям нового времени). Достаточно динамичную политику в эти годы проводило и руководство регионов.

Экономическая конъюнктура и создание необходимых инфраструктурных предпосылок позволило Самарской и Ярославской областям в конце 1990-х гг. демонстрировать высокие темпы экономического роста. Тенденция экономического роста и повышения уровня жизни населения продолжает сохраняться. Демографическая ситуация в регионах относительно благополучна (по сравнению с дру-

гими регионами), сокращение населения отчасти компенсируется высокой миграцией в регионы.

Уровень развития областей определяется состоянием перерабатывающих отраслей. Одновременно в течение последних трех лет прослеживается устойчивая тенденция к нарастанию доли услуг и числа работающих в сфере обслуживания.

3.2.

Метод и выборка

Избранный способ решения этой задачи — работа методом «case study» (углубленное изучение отдельных случаев, ситуаций, позволяющее, однако, увидеть типичные закономерности). Общая схема исследования предполагала выделение трех типов предприятий в трех регионах Российской Федерации.

Выбор регионов был задан контекстом проводящихся интенсивных исследований по проблемам реструктуризации сети образовательных учреждений, в том числе учреждений специального профессионального образования и обучения. Это позволило привлечь собранную ранее теми же исследовательскими силами информацию в качестве дополнительного материала для интерпретации результатов настоящего, относительно небольшого, исследования. В соответствии с набором уже проведенных и проводящихся масштабных исследований были выбраны такие региональные центры, как г. Чебоксары (Чувашская Республика), г. Самара и г. Ярославль.

В каждом из городов были изучены три случая (далее — «кейсы») и взяты интервью у представителей соответственно крупного, среднего и малого бизнеса.

Интервью брались (за исключением одного) на рабочих местах, т.е. на предприятиях и в фирмах.

Для знакомства с ситуацией на предприятиях проводился осмотр, изучалась доступная информация справочного характера.

На практике оказалось, что достижимость среднего бизнеса существенно ниже, чем крупного и малого. Этим было вызвано незначительное отклонение от планировавшейся схемы. В итоге структура выборки и календарь проведенных исследований выглядели таким образом:

Кейсы 1—3: г. Чебоксары, (Чувашская Республика).

Кейс 1 — крупный бизнес.

Кейс 2 — малый бизнес.

Кейс 3 — малый бизнес.

Кейсы 4—7: г. Самара.

Кейс 4 — крупный бизнес.

Кейс 5 — средний бизнес.

Кейс 6 — малый бизнес.

Кейс 7 — малый бизнес.

Кейсы 8—11: г. Ярославль.

Кейс 8 — крупный бизнес.

Кейс 9 — средний бизнес.

Кейс 10 — средний бизнес.

Кейс 11 — малый бизнес.

В выборку были включены представители бизнеса, которые одновременно являются и председателями различных ассоциаций: председатель ассоциации развития малого бизнеса Чувашии, председатель ассоциации производителей одежды, президент ассоциации бизнесменов Самарской области. Они являются для нас информаторами, наиболее полно включенными в структуры «гражданского общества», людьми, имеющими широкий кругозор в отношении интересующих нас проблем подготовки кадров. Кроме того, на крупных предприятиях мы встречались с представителями кад-

ровых служб. На средних и мелких проводились встречи с собственными руководителями.

В сложившейся выборке среди крупных предприятий преобладали предприятия производственного сектора, в среднем и мелком бизнесе — услуги, но также и производство.

В Приложении 2 к настоящему изданию изложены краткие описания 11 случаев по трем регионам Российской Федерации. Дословные высказывания информантов (респондентов) приведены *курсивом*.

3.3.

Выводы и рекомендации по результатам социологического исследования

1. Спрос на рабочую силу различных видов, требования к работникам, претензии к их подготовке и другие изучавшиеся в исследовании аспекты ситуации на рынке труда определяются общими процессами в российской экономике и их проявлениями в различных конкретных случаях. (Эти случаи и образовали несколько описанных кейсов.)

Общим для всех без исключения случаев является то, что для работодателей, а также и для значительной части работников ситуация, в которой они себя обнаруживают в своих социальных ролях, является новой. Даже для молодых предпринимателей и руководителей, не имеющих собственного опыта жизни и работы при советской власти, прежние формы организации производства и производственные отношения оказываются образцом или нормой, относительно которых выстраиваются новые отношения. Иногда этот образец воспринимается положительно, иногда отрицательно, но референция к нему неизбежна (см. Приложение 2, кейсы 2, 3, 9).

Подвергнутая исследованию ситуация сложилась после десятилетия экономических и социальных событий, имевших форму кри-

зиса. Для некоторых сегментов народного хозяйства, в основном для крупной промышленности, перемены и свелись по преимуществу к простому спаду или полной остановке некоторого производства. А послекризисное развитие — в его технологическом и хозяйственном аспектах — заключалось в простом восстановлении (чаще всего частичном) существовавшего производства. Эти случаи в основном отражены у нас в примерах с развитием крупного и среднего бизнеса (см. Приложение 2, кейсы 1, 9).

Мы обязаны заключить, что на ближайшую перспективу (при сохранении действующих тенденций и сходной конъюнктуры) **работодатели этого типа будут предъявлять «традиционный» спрос на работников с «традиционной» подготовкой, даваемой «традиционными» учреждениями специального образования.**

Однако даже вернувшиеся к прежнему производству предприятия обнаруживают себя в новых экономических условиях. В частности, это выражается в том, что взаимоотношения с партнерами построены на иных, нежели в советское время, основаниях. Именно в этой связи всем предприятиям требуются работники, знающие маркетинг. Речь идет как о собственно маркетологах, так и о специалистах инженерного профиля, чей кругозор включает, в том числе, сведения из области маркетинга. При этом повсеместно слышатся претензии по поводу качества подготовки по этой специальности.

2. Рабочие места рабочих замещаются, как показывает исследование, выпускниками системы начального профессионального образования. В значительной части случаев работодатели недовольны подготовкой, которую получают молодые люди в рамках программ обучения. Имеются претензии и к программам, и к качеству преподавания, и к оснащению соответствующих учебных заведений. На крупных и средних предприятиях производственные руководители идут на различные ухищрения, чтобы еще в период обучения отобрать учащихся, дать им дополнительную подготовку на своем предприятии (см. Приложение 2, кейсы 6, 9).

Система начального образования не отвечает потребностям малого бизнеса, т.е. области, где в настоящее время имеются относи-

тельно многочисленные и привлекательные для населения новые рабочие места (см. Приложение 2, кейсы 2, 6). Вместе с тем традиционное промышленное производство, использующее в больших количествах малоквалифицированный рабочий труд, для которого такая подготовка была бы достаточной, не является привлекательным для молодого контингента в плане оплаты, престижа этого труда (см. Приложение 2, кейс 1).

Специфику современной ситуации создает тот факт, что среди молодежи, по крайней мере городской, получила распространение норма — иметь высшее образование. Учащимися в звене НПО в основном оказываются те, кто по различным причинам не может следовать этой норме, т.е. оказывается в позиции аутсайдера, неудачника (см. Приложение 2, кейсы 3, 7).

Работодатели жалуются на демотивированность выпускников этой системы обучения. Поиск, который ведут работодатели, это поиск людей с упомянутой выше установкой на преодоление таких обстоятельств (см. Приложение 2, кейс 6).

Следует отметить особую роль военной службы для мужской половины этого контингента. Армия, в отличие от других институтов общества, не дискриминирует их. Социальная организация армейской жизни, в частности механизм дедовщины с его широким применением насилия, оказывается эффективным средством канализации упомянутой выше агрессии против себя и общества. В итоге армейская служба выступает своего рода компенсатором их социальных дефицитов. Армия оказывается и дополнительной ступенью обучения. Приобретаемые там навыки и компетенции повышают шансы молодого человека на рынке труда.

Работодатели крупных предприятий традиционного промышленного сектора согласно говорят о том, что две трети из отобранных ими выпускников ПТУ, уйдя в свой срок на военную службу, не вернутся (см. Приложение 2, кейсы 1, 8). Они найдут для себя более высокооплачиваемую работу. Если предприятие заинтересовано в конкретном работнике, действия по стимулированию его к возвращению надо начинать не позже, чем за полгода до демобилизации (см. Приложение 2, кейс 9).

Система НПО как часть сложившейся в индустриальную эпоху отрасли образования функционирует и будет функционировать на оценку «удовлетворительно». Для новых сегментов экономики ее продукция в основном не годится. Предприниматели вынуждены тщательно отбирать и переподготавливать выпускников. В ближайшие годы обновление кадров в большом и среднем и, отчасти, малом бизнесе усилится. Систему явно ожидают перемены.

3. Проведенное исследование показало, что средняя ступень специального образования привлекает наименьшее внимание работодателей. Спонтанные упоминания о ней практически не встречаются. Если начальная ступень проблемна, а высшая и есть норма, то средняя оказывается в положении переходной и несамостоятельной. Из других исследований нам известно, что для учащихся она зачастую является одним из путей попадания в вуз и потому также не имеет самостоятельного значения²⁸.

Однако в некоторых интервью заходила речь о том, что для современных отраслей экономики уровень подготовки, который дает эта система, недостаточен. Даже на рабочие специальности работодатель, использующий сложное оборудование, предпочитает ставить работников с высшим образованием. На ответственные места, где происходит контакт предприятия, фирмы с ее клиентами, также принято ставить работников с высшим образованием (см. Приложение 2, кейсы 3, 10, 11).

В ходе ранее проведенных интервью мы предлагали работодателям прокомментировать высказываемое в литературе соображение о том, что современная экономика предъявляет особый спрос как раз на людей со средним специальным образованием, что в нашей стране они в недостатке, тогда как специалистов с высшим об-

²⁸ Доступность высшего образования: социальные и институциональные аспекты / Дубин Б.В., Гудков Л.Д., Левинсон А.Л. и др. М.: НИСП, 2004. С. 24—71.

разованием слишком много. Это мнение ни разу не нашло поддержки²⁹.

Вопрос требует дополнительного изучения. В порядке предположения можно сказать, что, видимо, в постиндустриальную эпоху система статусов в целом в обществе сдвинулась так, что статус, получаемый выпускником этого среднего звена системы профобразования, оказался вытеснен на периферию. При этом нельзя сказать, что обществу не нужна система с теми задачами, которые призвана решать подсистема ссузов. Из того, что мы знаем о динамике системы высшего образования, следует, что она в скором времени может дифференцироваться и выделить из себя часть, которая объективно будет во многом сходной с ссузом, располагая, однако, иным социальным престижем.

Видимо, есть смысл провести дополнительные исследования по социальному престижу и перспективам ссузов, с тем чтобы гармонизировать их отношения с высшим звеном обучения.

4. Весьма интересен выявленный настоящим исследованием опыт работы образовательных учреждений (центров), которые по заказам предприятий и фирм организуют подготовку специалистов требуемого уровня и профиля. Насколько удалось выяснить, это достаточно **активно действующий** бизнес. Эти центры используют преподавательские кадры вузов, технические и организационные ресурсы других учебных учреждений (например, курсов повышения квалификации). Известно, что они берут со своих корпоративных клиентов большие деньги. Не исключено, что юридический статус некоторых из этих учреждений остается для их клиентов непроясным. Качество услуг варьирует. Исследование показало, что, как и на всяком рынке, здесь клиент при первом обращении рискует. Нам сообщали и о негативном, и об очень позитивном опыте приобретения таких услуг (см. Приложение 2, кейсы 8, 9). В первом случае имело место обычное надувательство, во втором, напротив, эффективное обслуживание нужд заказчика. Этот образо-

²⁹ Левинсон А., Стучевская О., Щукин Я. О тех, кто называет себя «средний класс» // Вестник общественного мнения. 2004. № 5 (73). С. 48—82.

вательный центр (респондент уклонился от сообщения точного названия) помогает предприятиям в подготовке, повышении квалификации или переподготовке их кадров. При наличии однородных заказов от нескольких предприятий региона центр собирает группу обучающихся. Но если данное предприятие нуждается в срочной подготовке специалиста, либо предъявляет уникальные требования к его подготовке, центр готов формировать и реализовывать индивидуальные программы и курсы. Как можно заключить из сообщенной информации, образовательные центры такого рода пользуются преподавательскими кадрами ведущих вузов большого региона, включающего несколько областей³⁰.

5. Исследованием выявлен спрос на людей, способных работать на новых рабочих местах, которые во множестве появляются в сфере услуг, но также и в промышленности. Это места, где человек от лица фирмы или предприятия общается с другим человеком, выступающим в качестве клиента. От того, кто представляет фирму в таких отношениях, зависит, будет она иметь коммерческую выгоду или, напротив, убыток в результате этого общения.

Поскольку даже традиционно работающие предприятия находятся теперь на рынке и вынуждены соответствующим образом строить свои отношения с партнерами и контрагентами, подобные работники появляются и там (см. Приложение 2, кейс 1). Особо многочисленны они, однако, в среднем и малом бизнесе, подвизающемся в сфере услуг. Это менеджеры в сервисе, продавцы, консультанты, официанты и т.п. (см. Приложение 2, кейсы 5, 7, 10).

Интервью с руководителями предприятий всех уровней показали, что работников с упомянутыми выше функциями нигде не готовят, но их легко может подготовить само предприятие. При этом в качестве исходной базы эти люди должны непременно иметь высшее образование, хотя характер образования работодателю безразличен. Зачастую ему не важно даже, техническое оно или гуманитарное. Те, кто высказывает то или иное предпочтение, делают это на пси-

³⁰ Высшее образования в России: правила и реальность / Заборовская А.С. и др. М.: НИСП, 2004. С. 122.

холологических основаниях, а не в связи с содержанием полученных человеком знаний (см. Приложение 2, кейсы 5, 10).

Таким образом, по результатам настоящего и иных исследований³¹ мы могли заключить, что система вузов действует еще в одном качестве. Она и тут сохраняет свои традиционные формы и формальные характеристики. Однако ее продукцией являются не специалисты, а носители некоторого общего образования или некоторой совокупности культурных навыков. За время пребывания в стенах вуза студенты успевают получить нечто, весьма ценимое на рынке труда и не получаемое никаким иным способом кроме как через приобретение к вузу (см. Приложение 2, кейс 3).

Работодатель требует, чтобы работник этого типа прошел через вуз как через систему, прививающую определенные этические принципы, коммуникационные навыки, компетенции в разрешении конфликтных ситуаций и др. Специальные знания, которые также нужны работодателю в этом работнике, работодатель предпочитает давать ему сам или под собственным контролем. Он не требует их от системы высшего и среднего специального образования.

Данное исследование, как и проведенные ранее, убедительно свидетельствует о наличии достаточно широкого, притом растущего сегмента на рынке труда, где предъявляется спрос именно на кадры с подобными характеристиками. При этом речь идет не о социально ущербных или негативных элементах экономики, вроде теневого или криминального бизнеса, а, напротив, о ее наиболее открытой для социального контроля части.

Потребность общества в, скажем так, неспециальном высшем образовании, ныне удовлетворяемая массой «обычных» вузов, возможно, могла бы удовлетворяться более эффективно с помощью специальных учебных заведений нового, ныне еще не сложившегося и не существующего типа.

³¹ Левинсон А., Стучевская О. Новые процессы в образовании как сигнал о новых процессах в обществе // Вестник общественного мнения. 2004. № 2 (70). С. 61—69.

Необходимы эксперименты и исследования, которые позволили бы сформулировать социальный заказ, а затем и техническое задание на устройство такого типа учебного заведения.

Сейчас спрос на подобного типа работников удовлетворяется стихийно, без планирования и координации. Регуляторами выступают различные социальные механизмы, включая такие, как мода, слухи, связи и пр., а также механизмы платежеспособного спроса и активного предложения, использующие такого посредника, как деньги. Заменить их на искусственные регуляторы, вроде планов, должностных инструкций, исключительно трудно. Лишить вузовскую систему такого студента — значит лишить ее значительной части прямых доходов, а также всего того, что зависит от количества лиц, числящихся студентами.

Иначе говоря, вывод и предложение, которые следуют из данной работы, состоят в том, чтобы, прежде всего, **признать потребность трудового рынка в работниках этого типа. Далее надо признать, что вузы, которые выпускают таких работников, выполняют полезную в социальном отношении функцию. Далее желательно провести эксперименты и исследования по возможной оптимизации процесса, по формированию нового типа учреждения, дающего «неспециальное высшее образование».**

* * *

Обобщая опыт ряда исследований, включая данное, мы можем сделать следующие выводы.

Образовательная система проявляет достаточно большую косность в том, что касается ее базовой части. Организационная структура вузов, ссузов, учреждений НПО, принципы организации учебного процесса, систем контроля и оценки, форматы и содержание курсов и многое другое остаются практически без изменения. Продолжается выпуск таких же специалистов, как и в прошлую социально-экономическую эпоху.

В определенной части рынок труда принимает эту продукцию системы образования и использует ее по прямому назначению, т.е.

эти люди получают работу по приобретенной ими специальности. Сказанное верно для всех трех ступеней профессионального образования.

Вместе с тем только часть современного спроса на специалистов удовлетворена такой постановкой дела: это спрос на «традиционных» специалистов, существующий постольку, поскольку, в свою очередь, еще сохраняется спрос на продукцию отраслей и предприятий, относящихся к традиционной индустриальной эпохе.

В то же время система вузов, не совершая почти никаких формальных внутренних изменений, освоила производство еще одного типа работников, а именно работников, востребованных в растущей сфере услуг.

Наконец, исследование позволило говорить о том, что система профессионального образования породила новый тип образовательного учреждения или, точнее, освоила производство нового типа образовательных услуг в ответ на спрос со стороны работодателей на «штучных» специалистов, которых она не готовит в системе обычных вузов и ссузов.

Если в дополнение к тому, что было выяснено в данном исследовании, вспомнить о результатах других исследований, которые сообщали о развернутой вузами за несколько лет широкой системе филиалов и отделений, а также исключительно мощной системе подготовительных курсов, то следует прийти к выводу, что российская образовательная система в течение последних 10 лет в целом адекватно реагирует на потребности общества (или более узко, на потребности работодателя, на спрос на рынке труда)³². Эта система

³² Давая такую оценку взаимоотношениям работодателя и образовательной системы, мы подходим к проблеме чисто социологически. При этом подходе не принимается во внимание, насколько учреждения этой системы и продукты их деятельности соответствуют или не соответствуют формальным внутриотраслевым требованиям, своим номинальным функциям и др.

Если провести сравнение процессов, которые были инициированы управляющими инстанциями в системе образования, и тех результатов, кото-

Требования работодателей к системе профессионального образования

консервативна и ригидна в той мере, в какой она связана с консервативными сегментами нашей экономики. В то же время она обнаруживает большую гибкость там, где она оказывается в контексте новых экономических обстоятельств.

рые мы только что описали, картина была бы существенно более сложной. Однако ее реконструкция не входила в наши задачи.