

# ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 613.334

## ПРОБЛЕМА КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

© 2021 О. А. Колесникова

*Воронежский институт высоких технологий (Воронеж, Россия)  
Воронежский государственный университет (Воронеж, Россия)*

*Статья посвящена проблемам подготовки кадров в условиях нарастающей потребности экономики в профессиональных кадрах высокой квалификации. Рассматриваются основные направления взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг с точки зрения востребованности специальностей в различных сферах экономики. Анализ состояния профессиональной подготовки позволяет сделать вывод о необходимости ее совершенствования. Предлагаются пути взаимодействия бизнес-сообщества и учебных заведений в рамках социального партнерства.*

*Ключевые слова: профессиональное образование, качество подготовки, рынок труда, профессиональные кадры высокой квалификации, взаимодействие бизнес-сообщества с учебными заведениями.*

Среди основных условий конкурентоспособности продукции не только более низкая, чем у конкурентов себестоимость, но и ее более высокое качество. Отсюда усиливающиеся требования к качеству рабочей силы.

Серьезные проблемы в профессиональном образовании, падение престижа многих массовых профессий, значительная девальвация высшего образования привели к тому, что по ряду профессий и специальностей не обеспечивается замещение кадров. Практически все отрасли испытывают трудности в заполнении вакансий: высококвалифицированных специалистов – от 30 % до 50 %, высококвалифицированных рабочих кадров – более 60 % предприятий.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) полагает, что для экономики России достаточно сегодняшней численности трудовых ресурсов, но работники должны соответствовать международным требованиям технологической сертификации.

В последние годы определены общие подходы к такой сертификации, разрабатывается нормативная правовая база, на базе пилотных регионов отрабатываются

конкретные механизмы и инструменты сертификации квалификаций [5].

Повышение качества трудовых ресурсов и модернизация предприятий позволят компенсировать неудовлетворенную на сегодняшний день потребность в работниках.

Старение населения и недостаточное восполнение трудовых ресурсов обуславливает занятость населения старших возрастных групп. Так, доля занятых предпенсионного возраста превышает долю занятых в возрасте до 25 лет.

По понятным причинам занятое население распределяется по видам экономической деятельности неравномерно. Наибольшее число занятых характерно для таких сфер, как торговля и услуги населению, а также обрабатывающих производств.

Сегодня в нашей стране подготовка и повышение квалификации персонала предприятий и организаций затруднены по ряду причин.

Ориентация большой массы работодателей на получение сиюминутной выгоды в значительной степени препятствует развитию кадрового потенциала. Согласно нашим социологическим данным, они

---

Колесникова Ольга Андреевна – Воронежский институт высоких технологий; Воронежский государственный университет, доктор экон. наук, профессор;

профессор кафедры экономики труда и основ управления, oakolesnikova@mail.ru.

предпочитают принимать на работу уже подготовленных специалистов и не рассматривают затраты на профессиональное обучение и повышение квалификации сотрудников как надежные и эффективные инвестиции. Наименьшую заинтересованность в развитии кадрового потенциала демонстрируют малые предприятия. Для многих предприятий характерно отсутствие продуманной кадровой политики, а горизонт планирования потребности в кадрах сужается до года-полугода.

Другие причины связаны с нарушением системы внутрипроизводственного (внутрифирменного) обучения, отсутствием финансовых средств на эти цели, сложностями комплектования учебных групп, в результате чего стоимость обучения по индивидуальным программам или для малочисленных групп становится для работодателя неприемлемой.

Предприятия, в основной массе, не проявляют интереса к взаимодействию с учебными заведениями в организации учебных и производственных практик и стажировок, что также снижает уровень, прежде всего практической, подготовки в профессиональной школе.

Справедливости ради необходимо отметить, что органы власти, как на федеральном, так и на региональном уровнях, понимая важность обозначенной проблемы, предпринимают определенные меры. Например, частично компенсируют работодателям затраты, связанные с получением их работниками среднего профессионального образования в государственных образовательных учреждениях города. Подобные программы направлены на активизацию взаимодействия образовательных учреждений и работодателей в интересах подготовки специалистов, востребованных предприятиями, и помогают решить проблему дефицита квалифицированной рабочей силы.

Система обучения кадров в экономически развитых странах превратилась сегодня в непрерывный, тщательно планируемый и контролируемый процесс, связанный с их подготовкой и переподготовкой, повышением общеобразовательного и технического уровней.

В России же руководитель обычно обращается к вопросу переподготовки своих сотрудников от случая к случаю и далеко не всегда готов вкладывать в этот процесс финансовые средства предприятия. В тоже время мировая практика показывает, что предприниматели, которые хотят успешно

вести свой бизнес «обречены» на пожизненное образование, так как оно имеет свойство стареть. Еще в 60-х годах прошлого века американские экономисты обосновали понятие «период полураспада компетенций», то есть срок, в течение которого знания выпускника вуза устаревают наполовину, и работник становится непригодным для дальнейшей работы. Например, у выпускников инженерных вузов Италии этот показатель по подсчетам ученых Миланского института организационных исследований сократился с 12 лет на рубеже 60-х годов до 5 лет в настоящее время. В таких отраслях промышленности, как нефтехимическая, авиационная, производство лазерной техники, «период полураспада компетенций» снизился до 2 лет. Подобные же тенденции характерны и для выпускников учебных заведений начального и среднего профессионального образования.

Интеллектуальная составляющая (знания) труда сохранила годовой выпуск экономики США при увеличении в 20 раз ее стоимости. В последнее время систематическое использование знаний приводит к тому, что происходит уменьшение относительной значимости материальных составляющих капитала, но рыночная стоимость предприятий зависит все больше от интеллектуальной составляющей капитала, которой являются знания, обладающие потенциальной ценностью.

Весь Западный мир переживает период перехода к новому взгляду на труд – от труда как христианской добродетели к труду творческому, приносящему удовольствие, в основе которого лежат удовлетворительные условия труда, взаимопонимание в коллективе, соответствующая труду заработная плата, уважение людей труда менеджерами. В отличие от прежних качественных сдвигов в системе трудовых отношений в настоящее время этот переход характеризуется уникальным фактором современной экономической системы – знаниями. Причем, происходит снижение первичных факторов производства – земли и материальных ресурсов. Если в начале XIX в сельском хозяйстве США доля занятых составляла 75 % всей рабочей силы, то на сегодняшний день всего 2,5-3 %. В добывающих и обрабатывающих отраслях занятость сократилась на 12 % [6, 16]. При этом имеет значение не столько снижение занятых в обрабатывающей и добывающей промышленности, сколько рост благосостояния и квалификации рабочих. Среди безработных оказываются лица физического малоквалифицированного труда. В нашей стране, наоборот,

трудно найти работу людям, окончившим высшие учебные заведения. Причин здесь несколько: и стремление практически всех выпускников школ получить высшее образование (обусловленное, в том числе, завышенными требованиями работодателей к образовательному статусу претендентов на рабочие места), и коммерциализация профессиональной школы, и, в итоге, снижение «веса» диплома о высшем образовании.

Из сказанного выше вывод очевиден: если такое внимание профессиональной переподготовке и повышению квалификации уделяется в странах со стабильной экономикой, то для России эти процессы еще более актуальны, в связи с чем требуется выработка государственной стратегии совершенствования систем обучения как работающих граждан, так и безработных.

Прогнозируя изменения в профессионально-квалификационной структуре рабочей силы, представляется, что наиболее значимыми моментами являются следующие.

Во-первых, основными факторами, формирующими спрос на различные профессионально-квалификационные группы рабочей силы в странах с развитой рыночной экономикой, остаются технические изменения и дальнейшая глобализация мирохозяйственных связей.

Во-вторых, формирование профессионально-квалификационной структуры занятости происходит в условиях замедления темпов роста трудоспособного населения, увеличения в его структуре доли лиц старших возрастов, а также повышения экономической активности женщин.

В-третьих, действует тенденция к увеличению доли наиболее квалифицированных групп рабочей силы. Это касается как изменения соотношения между двумя основными группами: работниками умственного и физического труда, так и изменений, происходящих в каждой из этих групп. Образование остается одним из важных факторов востребованности работника на рынке труда.

В-четвертых, хотя сфера приложения неквалифицированного труда постепенно сужается, значительное число новых рабочих мест, а особенно рабочих мест, которые высвобождаются в результате перемещения работников, не предполагает наличия у претендента высшего образования, одновременно сохраняется значительный спрос на работников со средним профессиональным образованием.

Основой для анализа степени сбалансированности качественных характеристик

работающего населения с потребностью экономики в квалифицированных кадрах служит профессионально-квалификационная структура занятых. В России к началу рыночных реформ она демонстрировала явную неэффективность занятости, кардинально отличаясь от аналогичной структуры занятости стран с высоким уровнем развития экономики. В частности, наблюдались значительные диспропорции в соотношении работников высшей, средней и низкой квалификации в сферах умственного и физического труда. В структуре занятых в сфере умственного труда сложились очень низкая доля технических исполнителей и соответственно гипертрофированные доли специалистов высшего и среднего звена, а структуре специалистов с высшим и средним профессиональным образованием – преобладание специалистов технического профиля и заниженный удельный вес специалистов гуманитарных и естественных профессий. Результатом сохранения в отраслях материального производства морально устаревших технологий и низкого уровня производительности труда явились существенно более высокие, чем в экономически развитых странах, показатели занятости в сфере материального производства в сравнении со сферой услуг, а также занятости физическим, в том числе неквалифицированным, трудом.

В последние годы в процессе формирования профессионально-квалификационной структуры кадров наблюдаются противоположные тенденции, проявляющиеся в сокращении потребности в инженерно-технических специалистах и численности занятых в производственной сфере, науке и наукоемких отраслях промышленности, следствием чего явился отток из этих отраслей экономики высококвалифицированных кадров и их переориентация на другие, более доходные, виды занятости с последующей утратой квалификации. Сегодня можно говорить о перепроизводстве специалистов с высшим образованием гуманитарного профиля (юристов, экономистов и т. д.) [7, 98].

Положение дел в России в данной области усугубляется ситуацией в системе профессионального образования. Несмотря на отдельные предпринимаемые меры, по-прежнему, остаются значимыми проблемы, как унаследованные от периода планово-распорядительной экономики, так и возникшие за годы социальных и экономических реформ. Ниже перечислены основные среди них.

1) Неспособность или неготовность

предприятий платить конкурентную (рыночную) заработную плату ведет к тому, что рынок труда посылает «ложные» сигналы системе профессионального образования. Как следствие – недостаточная численность обучаемых в учреждениях высшего и среднего профессионального образования по наиболее востребованным в российской экономике профессиям, снижение мотивации работающих на этих предприятиях, отсутствие стимулов в стремлении повышать квалификацию и получать дополнительное профессиональное образование. В то же время низкий официальный уровень оплаты труда стимулирует отток квалифицированных специалистов в те отрасли экономики и те виды деятельности, где он более высок, и нередко толкает российских граждан на выезд за границу. Причем, зачастую российские специалисты соглашаются на менее квалифицированную, но более высоко оплачиваемую работу. При этом низкооплачиваемые, неэффективные рабочие места на российских предприятиях сохраняются.

2) Работодатель далеко не всегда стимулирует внедрение новых техники и технологий, консервирует низкий уровень производительности труда.

3) В значительной мере разрушены связи профессиональных учебных заведений с предприятиями и организациями, как из-за отсутствия средств на проведение производственной практики учащихся и студентов, так и нежелания руководителей, в первую очередь малого и среднего бизнеса, организовать эту работу. И, как следствие, проводимые опросы выпускников высших учебных заведений показывают, что при положительной оценке теоретической подготовки, около половины отмечают недостаточность ее практической составляющей. Одновременно и работодатели высказывают претензии к качеству подготовки молодых рабочих и специалистов.

4) Только в последние годы Министерство образования РФ стало предпринимать попытки «привязать» рейтинг учебных заведений к трудоустройству выпускников. Пока эта привязка выражается в мониторинге численности выпускников, обратившихся за содействием в поиске работы в органы государственной службы занятости. Однако необходим анализ эффективности трудоустройства молодых специалистов, в том числе мониторинг их трудоустройства по специальности / не по специальности. Среди определенной части профессорско-преподавательского состава продолжает бытовать мнение о том, что

главная задача вузов – это увеличение интеллектуальной прослойки общества и, с их точки зрения, трудоустройство не обязательно должно быть взаимосвязано с результатами учебного процесса. Представители системы среднего профессионального образования первоочередным видят решение социальной задачи – занятости учебной подростками как защиты их от неблагоприятного влияния улицы.

Под качеством образования обычно понимается степень усвоения учащимся или студентом образовательных программ, что лежит в рамках традиционной трактовки, где качество образования – это интегральная характеристика образовательного процесса и его результатов, выражающая меру их соответствия распространенным в обществе представлениям о том, каким должен быть названный процесс и каким целям он должен служить.

Основной целью профессионального образования должно быть создание реальных предпосылок для включения выпускников в трудовую деятельность.

Следовательно, качество образования, должно, прежде всего, соответствовать требованиям рынка труда.

Современная подготовка специалистов в системе профессионального образования зачастую не соответствует по своей структуре потребностям реального производства, ориентируясь на высокий спрос со стороны абитуриентов на престижные профессии и специальности, по которым уже наблюдается избыток на рынке труда. На уровне регистрируемой безработицы структурный регресс проявляется в повышенной доле специалистов среди клиентов службы занятости (2/3 безработных в стране имеют законченное высшее и среднее профессиональное образование).

## ЛИТЕРАТУРА

1. Гайнанов Д. А. Модель взаимодействия экономических агентов региональных рынков образовательных услуг и труда и оценка сбалансированности рынков / Д. А. Гайнанов, Л. И. Мигранова // Труды третьей международной конференции «Информационные технологии интеллектуальной поддержки принятия решений» 18-21 мая, Уфа., Россия. – 2015. – С. 199-204.

2. Гимпельсон В. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика / В. Гимпельсон, О. Жихарева, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2014. – № 7. – С. 93-126.

3. Зверева А. И. Состояние рынка образовательных услуг на региональном уровне: основные тенденции и показатели развития / А. И. Зверева, А. Ю. Жданкина // Вестник НГИЭИ. – 2016. – № 1 (56). – С. 55-63.

4. Капелюшников Р. И. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее / Р. И. Капелюшников. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 68 с.

5. Колесникова О. А. Взаимодействие профессионального образования и бизнеса – основа подготовки кадров, соответствующих

инновационной экономике / О. А. Колесникова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12.

6. Колесникова О. А. Трудовые ресурсы в условиях современного рынка труда: эффективность управления. Монография / О. А. Колесникова, Е. В. Маслова. – Воронеж., издательский дом ВГУ. – 2016. – 192 с.

7. Устинова К. А. Сфера образования и рынок труда: проблемы рассогласования / К. А. Устинова // Социологические исследования (СОЦИС). – 2014. – № 6. – С. 96-103.

## **PROBLEM OF QUALITY TRAINING OF PROFESSIONAL STAFF**

© 2021 O. A. Kolesnikova

*Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)  
Voronezh State University (Voronezh, Russia)*

*The article is devoted to the problems of personnel training in the context of growing demand economy in highly qualified professional personnel. The main directions of interaction between the labor market and the market of educational services are considered from the point of view of demand for specialties in various areas of the economy. Analysis of the state of professional training allows us to conclude that it is necessary to improve it. The ways of interaction between the business community and educational institutions within the framework of social partnership are proposed.*

*Keywords: vocational education, quality of training, labor market, highly qualified professional personnel, interaction of the business community with educational institutions.*