

УДК 331:378

ББК 65.24

К 17

В.Ю. Калачев

Кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой технологий автоматизации в бизнесе Южного федерального университета, г. Ростов-на-Дону. Тел.: (863)300-10-00, e-mail: vkrostov@gmail.com.

СИСТЕМНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В РОССИИ: ВЫПУСКНИКИ И РАБОТОДАТЕЛИ

(Рецензирована)

Аннотация. Данная работа посвящена проблеме трудоустройства выпускников вузов РФ. Даны оценки качества абитуриентов. В ней исследуются потребности работодателей по уровням профессионального образования, обобщается опыт использования форм взаимодействия работодателя и образовательной организации высшего образования; определены способы, используя которые работодатель решает проблему дообучения выпускников ВУЗов; показано, что внутрифирменное обучение менее всего влияет на затраты крупного и более всего — малого и среднего бизнеса; сформулирована проблема целей современного высшего образования в РФ.

Ключевые слова: высшее образование, безработица, трудоустройство, взаимодействие с работодателем.

V.Yu. Kalachev

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of Automation Technology in Business Department, the Southern Federal University, Rostov-on-Don. Ph.: (863) 300-10-00, e-mail: vkrostov@gmail.com.

STAFF TRAINING SYSTEMIC PROBLEMS IN RUSSIA: GRADUATES AND EMPLOYERS

Abstract. This paper deals with the problem of employment of graduates of Russian universities. It gives quality applicants assessment. It examines the needs of employers on the level of professional education and generalizes experience of interaction between the employers and higher educational institutions. The author presents ways which help an employer in further college graduates training. The scientific article substantiates that this kind of training has less impact on the cost of large, small and medium-sized businesses. It reveals purposes of modern higher education in Russia.

Keywords: higher education, unemployment, employment, interaction with the employer.

По данным исследований портала Superjob [1], лишь 62% российских работодателей в принципе готовы принимать на работу выпускников вузов без опыта работы. Причем, если отследить динамику ежегодных исследований портала, то максимума этот показатель достиг в «сытом» 2013 г., когда таковых работодателей набралось 72%. Таким образом, можно сформулировать следующий тезис: даже в условиях стабильной экономической ситуации около трети российских ра-

ботодателей не готовы принимать на работу выпускников вузов без опыта профессиональной деятельности. Фактически это означает, что для трети работодателей сегодня выпускник вуза обязан обладать опытом работы по профессии или в смежной области. Однако, очевидно, что подобное невозможно без ущерба для самого образования. Следовательно, этой части работодателей образование выпускников либо не нужно вовсе, либо избыточно даже в тех скромных показателях качества, ко-

торые существуют сегодня. Рассмотрим должности (выборку наиболее популярных), на которые работодатели принимают без опыта работы, то есть, в сущности, принимают и недоучившихся студентов, поскольку при приеме на такие вакансии отдел персонала отличает студента третьего-четвертого курса бакалавриата от выпускника лишь в той мере, в какой он не готов работать полный рабочий день.

Уже беглый анализ данной таблицы позволяет сформулировать следующий вывод: из представленных вакансий лишь «юрист», «программист/IT-специалист», «инженер» и (пусть не всегда, но тем не менее) «бухгалтер» требуют высшего образования. Всего это по данным опроса 2015 г., 19% от общего числа вакансий «без опыта работы». Если взять таблицу полностью (автор не приводит ее целиком в силу ее размеров), то мы добавим к этим цифрам еще 7% за счет врачей, экономистов, преподавателей и дизайнеров. Следовательно, современная российская экономика требует, чтобы приблизительно у четверти выпускников образовательных организаций, вышедших на рынок труда, было высшее образование. Остальные вакансии его, в сущности, не требуют. Этот тезис подтверждает и РСПП: «Прежде всего, я хотел бы остановиться на структуре фактической занятости выпускников во всех отраслях экономики на федеральном уровне, полученной в результате проведенных исследований. Мы видим следующую картину: НПО — 18,8%; СПО — 27,4%; ВПО — 31,2%; Средняя школа — 17,4%; Другие — 5,2%. Теперь посмотрим на текущие потребности работодателей в выпускниках различных учебных заведений, выявленные на основе аналогичных исследований: НПО — 20,8%; СПО — 56%; Средняя школа — 4%; ВПО — 19,2%.» [3]. Однако «доля населения с высшим образованием для населения России от 25 до 35 лет составляет 57%» [3]. Следовательно, вузы выполняют сегодня функцию, с подготовкой персонала для «народного хозяйства» не связанную.

Работодатель выставляет для старта карьеры вакансии, системного образования не требующие. Следовательно, во-первых, этих вакансий много. Во-вторых, система менеджмента и модель бизнес-процессов в большинстве компаний выстроены

таким образом, что позволяют принять на работу любого человека, обладающего стартовыми компетенциями в профессиональной области, некоторым складом характера, этой области соответствующим, и желанием работать. Совершенно очевидно, что наличие такого значительного «пласта» вакансий, значительная часть которых предполагает вполне «среднюю» зарплату по соответствующему региону, приводит в том числе к размыванию мотивации студента вуза. Если последний знает, что работу, способную его прокормить, он так или иначе получит, причем значительная часть работодателей не будет смотреть в его диплом, а оценивает лишь опыт, то в чем для этого студента авторитет вуза, преподавателя, образовательной программы. Фактически, учитывая вышеизложенное, можно сказать, что существующая ситуация на рынке труда не позволяет сформировать высокую мотивацию к учебе у студента вуза. Единственным выходом, на взгляд автора, является резкое кратное понижение статуса большинства вузов до колледжей. При этом требуется и пересмотр собственно направлений подготовки бакалавра/магистра с тем, чтобы убрать те позиции, для которых достаточно среднего профессионального образования для начала профессиональной деятельности. Собственно, вузовскими должны остаться только те направления, трудоустройство после которых невозможно за счет переподготовки и внутрифирменного обучения.

В текущей ситуации, когда колоссальное количество вузов учат миллионы студентов, большинство из которых трудоустроится на позиции, где образование неважно, сами вузы не понимают своих целей. В этой ситуации на первое место выходит задача самосохранения. Она легко просматривается в экономике современного российского вуза. Экономика современных образовательных организаций высшего образования базируется на следующих основных принципах: подушевое финансирование; соотношение между численностью профессорско-преподавательского состава и контингентом студентов; целевые показатели по соотношению зарплаты преподавателей и средней по региону. При этом отчисление студентов становится труднореализуемой задачей.

Таблица 1

**Должности, на которые работодатели рассматривают выпускников вузов
без опыта работы**

Ответы респондентов	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
менеджер по продажам / закупкам / работе с клиентами	20%	26%	25%	19%
ассистент / помощник	13%	19%	19%	11%
продавец-консультант	10%	8%	11%	10%
квалифицированные рабочие	4%	9%	6%	8%
разные / мы обучаем сами	6%	4%	4%	8%
инженер	7%	15%	8%	7%
оператор / диспетчер	9%	13%	13%	7%
администратор / офис-менеджер	6%	9%	8%	7%
на начальные / стартовые позиции	8%	7%	10%	7%
программист / IT-специалист	3%	3%	4%	6%
секретарь	8%	8%	9%	5%
разнорабочие / грузчик	2%	2%	4%	5%
стажер по специальности / на практику	8%	3%	3%	4%
бухгалтер	4%	5%	8%	3%
официант / бармен	0%	5%	4%	3%
курьер	3%	3%	2%	3%
юрист	1%	2%	2%	3%

В дополнение к этому можно привести следующие данные, характеризующие «качество» абитуриентов: по официальным данным [4], ни один из предметов ЕГЭ за два последних года не пересек границу традиционной ВУЗовской «тройки» в 66% правильных ответов. При этом следует учесть, что наиболее слабые ученики предпочитают после 9-го класса уходить в колледжи. Таким образом, высшее образование сегодня вынуждено учить и выпускать не готовых к требованиям нормального вуза выпускников школ, которых при этом экономически нецелесообразно отчислять, так как при этом невозможно сохранить своих сотрудников и выполнить целевые показатели по заработной плате. Минобрнауки РФ, в свою очередь, в проводимых мониторингах [5] говорит лишь о «трудоустроенных», в целом не сегментируя выпускников по видам деятельности и не имея возможности оценивать необходимость наличия для этих видов собственно высшего образования. Таким образом, система высшего образования сегодня, будучи самой массовой,

фактически перестает нести на себе ту смысловую нагрузку, которую несла еще два-три десятилетия назад.

Вполне очевидным следствием, описанных выше процессов и явлений является то, что, по данным указанного исследования, лишь 50% [1] работодателей удовлетворены в той или иной степени качеством подготовки выпускников. Причем наибольшая степень удовлетворенности — у банковской сферы, которая традиционно редко берет без опыта работы в «бэк офис». Мы все чаще видим своих бывших студентов, консультирующих посетителей банковской конторы в зале или за стойкой. Стоит отметить, что, строго говоря, функции этих сотрудников также не требуют высшего образования. Менее всего удовлетворены представители ИТ, производства и сферы услуг, то есть тех сфер, где присутствуют должности ИТР (или их аналоги), требующие глубокой подготовки. Причина подобной ситуации автору ясна. Имея более чем пятилетний опыт работы в крупнейших ИТ-компаниях региона, он не раз участвовал в реализации

системы внутрифирменного обучения, которая во многом заменила высшую школу. Однако, если для «новичка» в банковской сфере обучение занимает неделю-две, то в ИТ, например, оно достигает шести месяцев. Аналогичная ситуация и в производстве. Все это формирует дополнительные значительные издержки, которые неминуемо закладываются в цену продукта. Все, изложенное в данном абзаце, является в том числе и причиной тех курсовых неурядиц, которые так жестко ударили по потребителю в 2015 г., но позволили производителям получить сравнительно низкие с импортными аналогами издержки.

В частности, исходя из абзаца выше, высокотехнологичный работодатель крайне не заинтересован в сокращении издержек на «доподготовку» персонала в формате внутрифирменного обучения. Однако существует ряд условий взаимодействия с вузом. В частности, первое из них — массовость потребности. Как минимум, группа, а лучше, если поток, должны быть трудоустроены по итогам изучения некой программы, если она является по-настоящему «совместной». Такое разовое (поскольку выпускаются все одновременно), массовое трудоустройство может позволить себе лишь крупный работодатель или ассоциация работодателей, то есть отсекается малый и средний высокотехнологичный бизнес (ИТ, производство, услуги), для которых затраты на «доподготовку» как раз существенны. Крупный же работодатель удешевляет внутрифирменное обучение с учетом эффекта масштаба и за счет глубокого разделения труда вообще не имеет сколь-нибудь серьезных требований к выпускнику (например, банки).

Второе условие — присутствие работодателя в образовательном процессе. Здесь важны такие аспекты, как его роль и вес. Соответственно, при планируемом наборе в четыре—пять выпускников (как это характерно для среднего бизнеса), т.е. около 10% от выпуска потока направления подготовки, они не являются сколь-нибудь существенными для выпускников. Не менее важным является участие сотрудников работодателя в образовательном процессе. Как правило, считается, что достаточно практик, участия в итоговой аттестации и мастер-классов. Стоит отметить, что эти формы участия не позволя-

ют сколь-нибудь серьезно корректировать качество подготовки. Серьезное участие — в качестве преподавателей, с одной стороны, приводит к внутренним спорам, связанным с распределением нагрузки, а следовательно, зарплаты, а с другой — требует «доподготовки» самих сотрудников работодателя. В редких случаях последнее может быть реализовано средним бизнесом, не говоря о малом. Формат «базовых» кафедр, одной из которых заведует автор статьи, изначально открывал большие возможности. Однако, ужесточение требований к предприятию, на базе которого открыта кафедра, связанные с необходимостью организации обучения на площадях, материально-технической базе и с использованием кадрового состава, соответствующего требованиям, предъявляемым к вузам, лишило большинство работодателей возможности использовать данный механизм. И, если в ИТ, сфере традиционно сопровождаемой обучением, имеющей массу кадров с учеными степенями и т.п., данный формат еще может быть реализован, то как быть с производством, автору не вполне понятно.

Отдельный вопрос — качество профессорско-преподавательского состава вуза и его возможности. Эту проблему следует рассматривать с нескольких позиций. Во-первых, экономическая. Сегодня, за исключением нескольких десятков вузов, по которым соотношение профессорско-преподавательского состава определено отдельно, среднее соотношение ППС и контингента составляет 1 к 10—12. Это фактически определяет нагрузку в объеме 850—900 академических часов в год для доцента — основной «рабочей лошади» вуза. Учитывая тот факт, что дисциплина или ее часть требует значительного методического сопровождения, которое должно обновляться ежегодно, и требования к научной работе, более чем на одну ставку эффективно работать сложно. Даже при этом остаётся немного времени на повышение квалификации. Соответственно, учитывая заработную плату в большинстве вузов на ставку, которая редко превышает 20 000 руб. на Юге России, преподаватель вынужден либо отказывать студентам в качественных регулярно обновляемых знаниях, либо себе в нормальной заработной плате. Вопрос о привлечении специалистов из

бизнеса стоит особенно остро, поскольку большинство из них, не имеющие степени, будут оплачиваться по низшим тарифам. Таким образом, существующие сегодня ограничения не позволяют привлекать бизнес в образовательный процесс высшей школы сколь-нибудь масштабно.

Однако стоит отметить, что все же безработица в РФ находится на приемлемых уровнях, балансируя между пятью и шестью процентами [6]. А вот безработица среди молодежи — уже в несколько раз выше: «Молодежь до 25 лет среди безработных составляет 23%» [6]. Если взять такой показатель, как наличие опыта работы, то получается такая картина: «В числе безработных, не имеющих опыта трудовой деятельности, 11,9% составляет молодежь в возрасте от 15 до 19 лет, 48,4% — от 20 до 24 лет, 22,3% — от 25 до 29 лет». Из этих данных можно сделать ряд выводов: во-первых, половина выпускников вузов к моменту выпуска имеют опыт работы, и до трех четвертей доходит этот показатель среди выпускников магистратуры/аспирантуры. Во-вторых, обратная сторона медали: минимум половина бакалавров и три четверти магистрантов совмещают работу с учебой. Учитывая тот факт, что Росстат берет данные ПФР, т.е. это — официальная занятость, в реальности число работающих студентов — гораздо больше. Собственно, это мы и видим, работая со студентами старших курсов. Частичную занятость предлагает небольшое число работодателей. В основном студент вынужден выбирать между работой и

учебой. И, как видно из цифр выше, выбор делается не в пользу учебы. Работодатель при этом не делает различия между выпускником и студентом старших курсов, следовательно, около трех четвертей старшекурсников работают на должностях, высшего образования не требующих. Казалось бы, логично. Однако, ничего не меняется и с получением диплома, поскольку последний зачастую не является фактором карьерного роста.

Таким образом, высшее образование на самом деле перестало быть «профессиональным». С одной стороны, работодатель не имеет возможности влиять на него сколь-нибудь системно и просто. С другой стороны, студент, понимая, что работать он будет на тех должностях, которые высшего образования зачастую не предполагают, следует тренду и сосредоточивается на карьере в ущерб учебе. Вуз, понимая, что, с одной стороны его ограничивают нормы его экономики, с другой — есть объективная картина с качеством подготовки в школах, а с третьей — реалии рынка труда, не имеет мотива к ограничению численности выпуска. Ведь, строго говоря, «по бумагам» все сходится. Процент трудоустроенных довольно высок, особенно, если не вдаваться в детали.

В качестве основного выводоможно представить следующее: высшее образование сегодня несет скорее функции социального образования, адаптации и социализации. Системная взаимосвязь высшего образования и «народного хозяйства» утеряна.

Примечания:

1. Молодым специалистам больше всего рады в IT и банках. URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111858/molodym-specialistam-bolshe-vsego-rady-v-it-i-bankah>.
2. Отредактировано автором исследования: сохранены позиции, набравшие более 3% голосов в опросе.
3. Потребности бизнеса в профессиональных кадрах. RL: <http://mr.rspp.ru/viewpoint/view/136>.
4. Средний тестовый балл ЕГЭ 2014-2015 гг. URL: <http://ege.edu.ru/ru/main/satisfics-ege>.
5. Методические указания по заполнению формы «Мониторинг по основным направлениям деятельности образовательной организации высшего образования за 2014г. (форма № 1-Мониторинг)». URL: <http://минобрнауки.рф/documents/5268>
6. Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2015 года. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/36.htm.

References:

1. Young specialists are mostly looked forward to in the IT and banks. URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111858/molodym-specialistam-bolshe-vsego-rady-v-it-i-bankah>.
2. Edited by the author of the research: maintained positions, scored more than 3% of the votes in the poll.

3. Business needs for qualified profesioals.RL:<http://mr.rspp.ru/viewpoint/view/136>.
RL: <http://mr.rspp.ru/viewpoint/view/136>.

4. The average test score of CSE 2014-2015. URL: <http://ege.edu.ru/ru/main/satistics-ege>.

5. Guidelines for completing the “Monitoring on key-boards on the activities of the educational organization of higher education for 2014 URL:http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/5268/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/4173/%D0%90%D0%9A-15_05%D0%B2%D0%BD%20%D0%BE%D1%82%2010.03.2015.pdf.

6. Employment and unemployment in the Russian Federation in January 2015. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/36.htm.