ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований

Выпуск № 7 • 2015

Мониторинг экономики образования реализуется Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» при поддержке Минобрнауки России в рамках Федеральной целевой программы развития образования 2011–2015 гг.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КОМПАНИЙ С ОРГАНИЗАЦИЯМИ, РЕАЛИЗУЮЩИМИ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА, ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ, СЛУЖАЩИХ И/ИЛИ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ*

Активность сотрудничества компаний с организациями, занимающимися подготовкой специалистов среднего звена, достигла в 2013 г. самой «низкой площадки», сравнимой только с кризисными 2009–2010 гг. (*рис. 1*). Однако тенденции в отдельных отраслях оказались разнонаправленными. В промышленности, строительстве и транспорте компании, ранее всего столкнувшиеся с ухудшением бизнес-среды, стали реже проводить совместные мероприятия с этими образовательными организациями. В то же время в секторах связи и торговли больше уделяли внимание этому направлению сотрудничества.

Что касается взаимодействия компаний с организациями, осуществляющими подготовку рабочих и служащих в 2013 г., то его масштабы почти не изменились, т.е. средний показатель по выборке оказался примерно на том же уровне, что и год назад. Но при этом строительные организации сокращали связи, а в промышленности, в секторе связи, на транспорте, напротив, расширяли сотрудничество. Таким образом, к 2014 г. лидерами в развитии проектов с организациями, готовящими рабочих и служащих, остаются промышленные (более 40 % компаний отрасли) и транспортные (более 30 %) компании.

* В выпуске представлены данные опроса российских компаний по проблемам взаимосвязи рынка труда и системы профессионального образования, проведенного в 2014 г. НИУ–ВШЭ совместно с «Левада-центром» при поддержке Минобрнауки России в рамках Мониторинга экономики образования. Приведено сравнение данных опроса 2014 г. с показателями, полученными в ходе аналогичных предыдущих ежегодных общероссийских опросов, в которых принимали участие руководители малого, среднего и крупного бизнеса шести основных секторов экономики (промышленность, сектор связи, строительство, торговля, транспорт, сфера деловых услуг). К каждому из таких опросов привлекались не менее 1000 российских компаний.

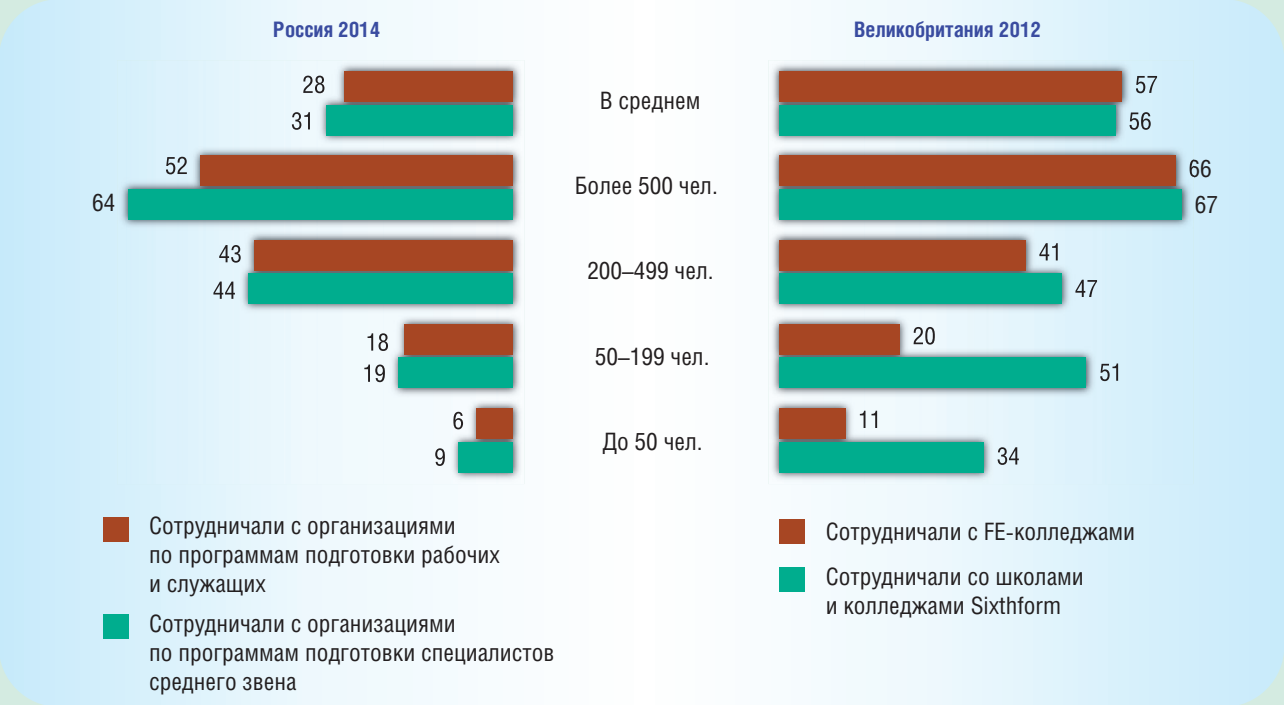
Рис. 1. **Сотрудничество российских компаний с образовательными организациями, реализующими программы** (*в % от числа опрошенных предприятий*)

© Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2015

Справочно:

По сравнению с российскими британские компании активнее взаимодействуют с теми образовательными структурами, в которых учащиеся старше 16 лет получают любой вид профессионального образования после обязательного, кроме высшего (*рис. 2*). В 2012 г. в Великобритании 57 % компаний поддерживали связи с FE колледжами и 56 % — с колледжами и школами Sixthform*. В 2013 г. в России почти вдвое меньше предприятий развивали связи с аналогичными отечественными образовательными организациями. Если же сравнивать крупный и средний бизнес России и Великобритании, то различия в масштабах такого сотрудничества между странами незначительны. Отставание российских компаний от британских становится более очевидным уже на примере предприятий численностью менее 200 чел. И чем меньше размер компании, тем больше разрыв. Случаи сотрудничества малых компаний (до 50 чел. занятых) с организациями, готовящими специалистов среднего звена или рабочих, служащих, встречаются вдвое реже, чем обращения британских малых предприятий в колледжи.

* FE (Further education) — дальнейшее образование. Это любой вид профессионального образования после обязательного для лиц старше 16 лет. Может быть любого уровня, начиная с обучения каким-либо базовым навыкам, но за исключением высшего. Отличается от термина «высшее образование», который подразумевает обучение непосредственно в организациях, аккредитованных по программам высшего образования (например, в университетах). Sixthform-колледжи (Sixthform Colleges) и FE-колледжи (FE Colleges) являются образовательными организациями дальнейшего образования, в которых можно получить профессионально-технические квалификации (Vocational Qualifications) для выхода на рынок труда. Таким образом, роль этих организаций сходна с российскими профессиональными колледжами, техникумами и др.



* Данные ежегодного опроса британских компаний CBI / Pearson education and skills survey с участием топ-менеджеров малых, средних и крупных компаний основных секторов экономики (в том числе промышленности, транспорта, строительства, сферы высоких технологий и IT, финансовой сферы, сферы профессиональных услуг). В разные годы было опрошено от 300 до 500 респондентов. (См.: Learning to grow /CBI/ Pearson education and skills survey 2012. http://www.cbi.org.uk/media/1514978/cbi_education_and_skills_survey_2012.pdf).

Рис. 2. **Сотрудничество компаний различной численности с организациями, осуществляющими подготовку рабочих, служащих или специалистов среднего звена — в России и колледжами и школами — в Великобритании*** (*% компаний, имеющих связи, сотрудничавших с указанными образовательными организациями, от числа опрошенных*)

В России совместные мероприятия компаний и организаций, осуществляющих подготовку рабочих, служащих или специалистов среднего звена, были нацелены на расширение возможностей получения опыта работы по профессии и практического представления о профессии у учащихся (*табл. 1*). Участвовали в организации стажировок и практик для учащихся или взаимодействовали с центрами содействия занятости выпускников почти 80 % российских компаний, сотрудничавших с колледжами, техникумами и др. Другим мотивом сотрудничества является стремление компаний привлечь в свой штат подходящих выпускников по программам подготовки рабочих и служащих или специалистов среднего звена. Почти половина российских предприятий, имеющих связи с колледжами, техникумами, принимали

участие в ярмарках вакансий и днях карьеры. Другие формы взаимодействия компаний с организациями, осуществляющими подготовку рабочих, служащих или специалистов среднего звена, менее распространены. Например, предоставляли преподавателям возможность стажироваться и обучаться для дальнейшего повышения качества профильного обучения менее 30 % компаний, сотрудничавших с этими образовательными организациями.

В России уже несколько лет создаются новые учебные структуры — центры профессиональной квалификации, которые нацелены на выполнение широкого круга задач, в том числе организацию профессионального обучения взрослого населения. У 31 % опрошенных компаний уже есть опыт обращения в такие центры, в том числе четверть предприятий осуществляет текущие учебные проекты в этих организациях. Почти 60 % руководителей, работники которых проходили такое обучение, считают его для компании в целом его полезным.

Чаще обращался в центры профессиональной квалификации крупный бизнес (почти половина опрошенных компаний этой категории). Значительно реже такой опыт отмечается у малого бизнеса, только 15 % малых предприятий организовывали обучение своих сотрудников в центрах профессиональной квалификации.

Таблица 1

Основные формы сотрудничества компаний с организациями, осуществляющими подготовку рабочих, служащих или специалистов среднего звена — в России и колледжами и школами — в Великобритании (*в % от числа компаний, имеющих связи с этими образовательными организациями*)

Россия	2014	Великобритания*	2012
Организация стажировок, практики для учащихся, взаимодействие с центрами содействия занятости учащихся	78	Получение опыта работы учащимися/студентами	70
Участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий	47	Проведение встреч, консультаций на предприятиях по развитию карьеры, профессиональной ориентации учащихся	54
Участие в работе попечительского совета, наблюдательного совета учебного заведения, в работе учебно-методического объединения	3	Участие представителей фирм в управлении учебным заведением	29
Проведение работниками компаний регулярных учебных семинаров, курсов	5	Преподавание представителей компаний в колледжах	25
Участие в разработке профессиональных стандартов	5	Участие компаний в разработке схем обучения профильных направлений/курсов в колледжах	23
Финансирование учебных лабораторий, кабинетов, совместных научно-исследовательских центров, выплата дополнительных стипендий или поощрений студентам	7	Спонсорство предприятий, оказание финансовой помощи учебным заведением	9
Организация обучения, стажировки педагогического персонала профильных образовательных организаций	28	Организация стажировок преподавателей колледжей	8

* Learning to grow// CBI/Pearson education and skills survey 2012 (http://www.cbi.org.uk/media/1514978/cbi_education_and_skills_survey_2012.pdf)

Справочно:

Можно отметить общие черты в моделях сотрудничества британских компаний со школами и колледжами и российских компаний с организациями, занимающимися подготовкой рабочих, служащих или специалистов среднего звена (*см. табл. 1*). Во-первых, это создание для учащихся условий получения опыта работы по профессии, во-вторых, консультирование и профориентации во время дней карьеры, встреч и бесед сотрудников компаний с обучающимися (в Великобритании — Career Advice). Различие же состоит в том, что британские компании стремятся развивать более интенсивное сотрудничество. Они чаще участвуют в совместных практических и научно-исследовательских проектах, выделяют колледжам и школам ресурсы на эти проекты. Активнее включаются в управление, разрабатывают схемы обучения и используют возможность преподавания в колледжах. В России компании не стремятся к определению образовательной политики, к прямому вмешательству в управление подобными образовательными организациями. Что, возможно, обусловлено их неготовностью к ответственности и к такого рода инвестициям своих ресурсов в систему профессионального образования.

Организации, поддерживающие инновационные проекты, прибегали к помощи центров профессиональной квалификации в 2 раза чаще, чем компании, придерживающиеся более консервативной технологической политики и не планирующие модернизацию (*табл. 2*).

Потребность обращения в эти центры в большей степени формируется в компаниях, где квалификация основных категорий персонала оказывается недостаточной, и особенно в тех случаях, когда квалификационный дефицит обусловлен технологической модернизацией (до 40 % компаний). Менее всего обращались за учебными услугами центров профессиональной квалификации компании, где квалификация работников выше или соответствует текущим организационно-технологическим требованиям.

Активнее развивали это направление сотрудничества компании с наиболее эффективной политикой в области развития персонала (*см. табл. 2*). В частности, имеют опыт организации обучения в центрах профессиональной квалификации 53 % компаний,

Таблица 2

Опыт и интерес компаний к организации обучения персонала с помощью центров профессиональной квалификации (*в % от числа опрошенных компаний в группе*)

	Компании, имеющие опыт обращения в центры	Компании, проявляющие интерес / считающие полезным обращение в центры
В среднем от числа всех опрошенных	31	31
По группам в зависимости от численности работников		
Компании численностью менее 50 чел.	15	20
От 50 до 199 чел.	23	28
От 200 до 499 чело.	44	47
500 и более чел.	50	33
По отраслям		
Промышленность	41	34
Связь	32	33
Строительство	33	39
Торговля	21	22
Транспорт	31	31
Деловые услуги	24	31
По степени институционализации деятельности в области обучения персонала		
Компании с развитой кадровой политикой (планы обучения/бюджет на обучение / подразделение по вопросам обучения)	53	47
Компании, проводящие квалификационный аудит / тестирование после обучения	64	65
Компании, где нет подобных механизмов кадровой политики	9	18
По сбалансированности квалификационной структуры персонала		
Сбалансированная кадровая структура	28	29
Дефицит квалификации персонала в связи с технологической / технической модернизацией	42	34
Дефицит квалификации персонала по другим причинам	37	42
Избыточная квалификация персонала	30	43
По характеру осуществляемой политики по разработке / адаптации инноваций		
Компании занимались разработкой / адаптацией принципиально новых методов, технологий, оборудования	40	37
Компании занимались разработкой/адаптацией принципиально новых товаров/услуг	39	40
«Лучшие компании по уровню инноваций в отрасли»	44	33
Компании не занимались разработкой/адаптацией инноваций	20	22
В зависимости от планов модернизации		
Собираются проводить техническую/технологическую модернизацию	38	38
Не занимались и нет планов модернизации	21	27

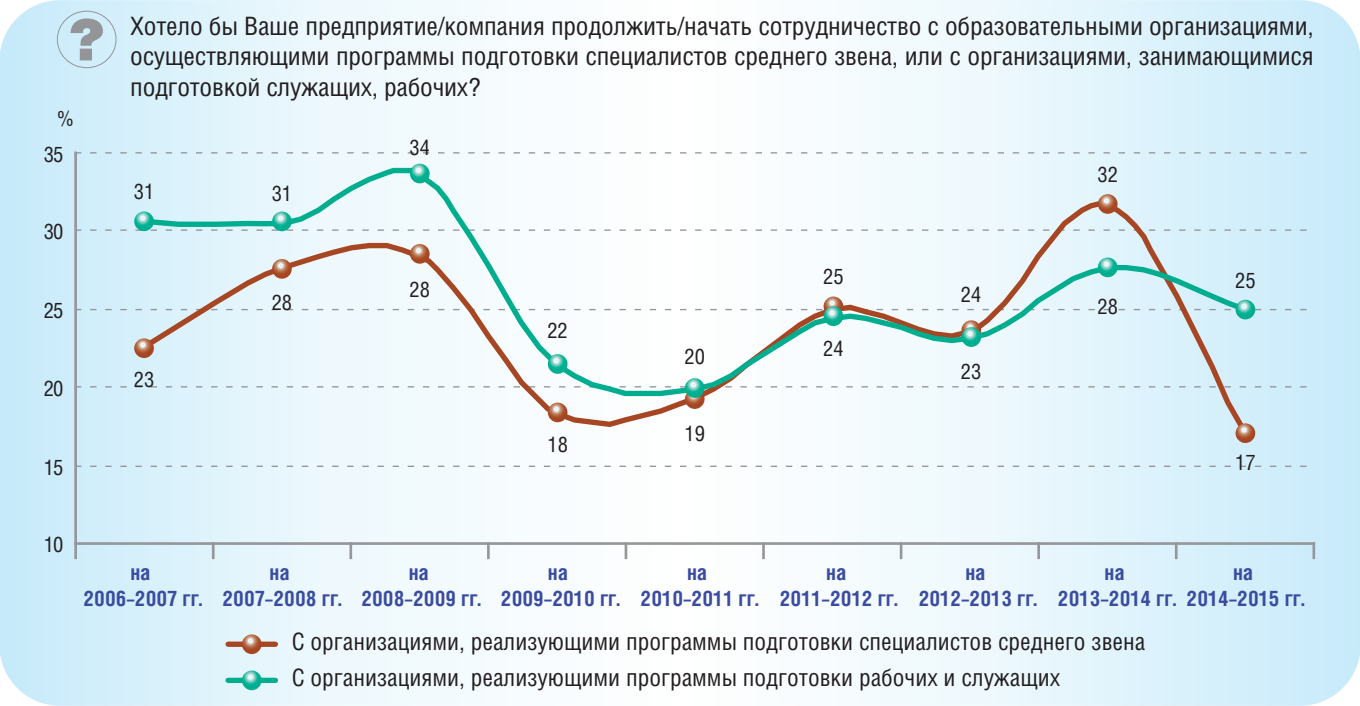


Рис. 3. **Планы по сотрудничеству со следующими образовательными организациями (доля имеющих подобные планы от общего числа опрошенных компаний)**

где предусмотрены подразделения по вопросам обучения, утверждаются целевые планы и бюджет. Более того, — это 65 % компаний, проводящих регулярный квалификационный аудит.

Обратимся к ближайшим планам сотрудничества российских компаний с организациями, осуществляющими подготовку рабочих, служащих или специалистов среднего звена. Потенциальный интерес со стороны компаний оказался более умеренным по сравнению с предыдущим опросом (*рис. 3*). В 2014–2015 гг. меньше предприятий (не более четверти) собирались развивать связи с организациями, реализующими программы подготовки рабочих и служащих. Еще значительнее оказался спад интереса к организациям, реализующим программы подготовки специалистов среднего звена. В 2014–2015 гг. не более 17 % опрошенных компаний собирались участвовать в совместных мероприятиях с этими образовательными структурами.

Тем не менее интерес к развитию подобных связей сохраняется выше среднего у компаний, занимающихся технической/технологической модернизацией, и у наиболее преуспевших в адаптации или развитии инноваций. Так, задумывались о сотрудничестве в 2014–2015 гг. с организациями, занимающимися подготовкой специалистов среднего звена, 24 % компаний из числа имеющих планы модернизации оборудования или технологий, а с организациями, занимающимися подготовкой рабочих и служащих, — 35 % предприятий. Среди лучших по уровню освоения инноваций 26 % компаний планировали развивать диалог с организациями, реализующими программы подготовки специалистов среднего звена, и 38 % компаний — с организациями, работающими по программам подготовки рабочих и служащих.

В промышленности чаще, чем в компаниях других отраслей, строили планы совместных проектов с этими образовательными структурами — более 40 % промышленных предприятий. Однако минимальный интерес к этим проектам проявляют в перспективном по динамике развития секторе связи не более 16 % компаний в этой отрасли.

Что касается планов предприятий по обучению персонала в центрах профессиональной квалификации, то заинтересованность в этом выразили 31 % опрошенных предприятий (*см. табл. 2*). Чаще всего в пользу развития этого направления сотрудничества склоняются руководители средних компаний (численностью от 200 до 500 чел.) — до половины респондентов. Вместе с тем в разных отраслях интерес к возможности организации обучения в центрах профквалификации проявляется неравномерно: если в строительстве он наибольший (до 40 % компаний), то в торговле — минимальный (чуть больше 20 %). Предприятия с более развитой кадровой политикой активнее, чем в среднем, поддерживали идею обучения в центрах профессиональной квалификации. В компаниях, собирающихся проводить модернизацию или занимающихся инновациями, руководители чаще считают полезным обновление знаний сотрудников с помощью этих учебных структур (*см. табл. 2*).

Над материалом работала
Н.В. Бондаренко

© Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2015