

УДК 331.5:37  
ББК 65.240.5

**О.Н. Баева,**

к.э.н., доц., доцент кафедры экономики и менеджмента сервиса  
Байкальский государственный университет экономики и права,  
г. Иркутск

## **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ СИСТЕМОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКОМ ТРУДА МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ**

### *Аннотация*

Статья содержит постановку задачи исследования. Автор обобщает имеющиеся оценки, обосновывает перспективность данного направления исследований и значимость возможных результатов на региональном уровне.

### *Ключевые слова*

Система профессионального образования, рынок труда, малый и средний бизнес.

O. N. Baeva

## **THE INTERACTION BETWEEN EDUCATIONAL PROFESSIONAL SYSTEM AND LABOR MARKET OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES AT THE REGIONAL LEVEL**

Annotation: The article shows the problem arisen. The author generalizes the conclusion based on the facts, substantiates the perspective outlook of the direction for future research and the importance of possible results at the regional level.

Key words: Professional educational system, labor market, small and medium-sized enterprises.

Проблеме взаимодействия между системой профессионального образования и российским рынком труда посвящено значительное количество исследований. К настоящему времени получены следующие оценки масштаба и характера этого взаимодействия.

Доля предприятий, которые сотрудничают в той или иной форме с учреждениями профобразования, практически неизменна на протяжении последних четырех лет и составляет 50%: несколько чаще работодатели

обращаются в вузы (30% предприятий в среднем по выборке) и реже – в учреждения НПО (21%)<sup>1</sup>.

Наиболее распространенными формами сотрудничества для предприятий промышленности, транспорта и строительства являются практики и стажировки учащихся на предприятиях, ярмарки вакансий, дни карьеры и заключение прямых договоров на подготовку специалистов. Работодатели сферы деловых услуг активно используют те формы сотрудничества, которые дают возможность прямого отбора студентов вузов: участие в ярмарках вакансий, организация стажировок и практик, проведение регулярных спецкурсов и семинаров работниками предприятий<sup>2</sup>.

Наличие диплома является необходимым, но недостаточным условием получения работы. Работодатели ценят, если работник может представить не один, а несколько сертификатов о получении образования. Однако главным критерием отбора является имеющийся у соискателя опыт. Они предпочитают личную оценку наличию (и использованию) независимых критериев профессиональной подготовки соискателей.<sup>3</sup>

Около 70% опрошенных предприятий осуществляло мероприятия по профессиональной подготовке персонала<sup>4</sup>. В основном это краткосрочные курсы и семинары, которые организуются компаниями того же сектора или смежных секторов, а также кадровыми/тренинговыми агентствами, частными тренерами (66% предприятий). Реже компании обращаются к услугам образовательных учреждений (46%).

Реальные масштабы профессионального обучения и переобучения работников, чрезвычайно малы: только на каждом пятом предприятии российской обрабатывающей промышленности программы переобучения охватывают более 10% персонала, и лишь на 15% предприятий сроки обучения превышают один месяц. Причиной, дестимулирующей предприятия к инвестициям в обучение и переобучение персонала, по мнению экспертов, является высокая текучесть персонала. Однако высокая текучесть является следствием особенности российской модели рынка труда – гибкости в сфере трудовых отношений, что объясняет преимущественную ориентацию работников на текущий уровень заработной платы и их склонность к смене места работы<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В. Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей / М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко // Вопросы образования. 2009. №4. С.232-233.

<sup>2</sup> Там же, с.232-233.

<sup>3</sup> «Рынок труда и профессиональное образование – каков механизм сотрудничества?», 2007, С. 22.

<sup>4</sup> Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В. Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей / М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко // Вопросы образования. 2009. №4. С.230-232.

<sup>5</sup> Предприятия и рынки в 2005-2009 годах: итоги двух раундов обследования российской обрабатывающей промышленности. Доклад ГУ ВШЭ / С. Авдашева [и др.]. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2010. С.59.

В начале 2008 года 48% опрошенных предприятий осуществляли финансирование обучения своих работников<sup>6</sup>. Дополнительное обучение на учебных курсах оплачивало 37% предприятий. Получение работниками основного образования в вузах финансировало 18% предприятий, причем в 40% случаев оно заключалось в выплате работнику денежной помощи на обучение. Подготовку работников в колледжах, техникумах поддерживали 11% предприятий. Полные программы обучения в учреждениях НПО оплачивали 5% работодателей.

В структуре доходов от платных образовательных услуг вузов доля программ второго высшего образования составляет 14%, программ дополнительного профессионального обучения, организованных совместно с предприятиями, составляет 6%, организованных вузом – 11%.<sup>7</sup>

Доля обучающихся взрослых (от 23 до 60 лет) остается практически неизменной на протяжении ряда лет и составила в 2006/2007 гг. 12 процентов<sup>8</sup>. Необходимость пойти учиться у 90% взрослых обусловлена обстоятельствами, связанными с их работой. Причины обучения связаны как с внутриорганизационным продвижением (18%) и лучшим выполнением работы на нынешнем месте работы (33%), так и стремлением найти работу (высокооплачиваемую, более интересную, с более подходящими условиями труда и т.п. – 28%). Только в 30% случаев обучение оплачивалось за счет средств работодателей (из средств своей семьи, в т.ч. кредит, ссуда – 44%).

Исследования, касающиеся мотивации обучающихся по различным программам, также подтверждают общую тенденцию. Так, ожидаемым результатом программы МВА в большинстве случаев является получение знаний и навыков, необходимых для работы. Причем доля слушателей, обучающихся за счет средств работодателя, весьма значительна и составляет от 31,5% до 57,5% в разных вузах<sup>9</sup>. Данные, полученные автором, свидетельствуют о том, что мотивами получения второго высшего образования является улучшение своих позиций на внутрифирменном рынке труда (64% респондентов) и желание сменить работу (17% респондентов)<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup> Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В. Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей / М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко // Вопросы образования. 2009. №4. С.233.

<sup>7</sup> Политика учреждений профессионального образования: кадры, экономика, образовательные стратегии. Информационный бюллетень. – М.: ГУ-ВШЭ, 2009. –с. 78.

<sup>8</sup> Образовательные траектории детей и взрослых: семейные издержки и стимулы. Инф. бюллетень. – М.: ГУ-ВШЭ, 2009. – С.34-35.

<sup>9</sup> Соболева Н.Э. Инвестиции в МВА как способ накопления человеческого, социального и символического капитала / Н.Э. Соболева // Вопросы образования. – 2009. - №3. – С.229-245.

<sup>10</sup> Баева О.Н. Второе высшее образование: мотивы получения и ожидаемая отдача // Обучение в течение всей жизни – life long learning» как перспектива трансформации университетского образования: Материалы международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 12-14 мая 2009г. Екатеринбург: Уральское философское общество, 2009. С.31.

По данным РМЭЗ<sup>11</sup>, обладание значительными запасами человеческого капитала многократно усиливает позиции работников на рынке труда: чем выше уровень образования, тем выше экономическая активность, больше занятость, ниже безработица. Премии на образование достаточно высоки: работники со средним профессиональным образованием зарабатывают на 10-20% больше, а работники с высшим образованием на 50% больше по сравнению с теми, кто имеет полное среднее образование. Причем обладание более значительными объемами человеческого капитала вознаграждается не только в денежной, но и в натуральной форме – в виде всевозможных социальных льгот и гарантий. Образованные работники чаще становятся предпринимателями и чаще дорастают до руководящих позиций; они имеют более формализованные трудовые отношения и более склонны к вторичной занятости на регулярной основе.

Представленные данные не позволяют количественно оценить вовлеченность малого и среднего бизнеса в сотрудничество с системой профессионального образования (хотя доля этих предприятий в выборке весьма значительна). Оценка позиции малого и среднего бизнеса носит качественный (и противоречивый) характер.

Указывается<sup>12</sup>, что предприятия среднего бизнеса, которые, как правило, связаны со сферой торговли, обслуживания потребителей, используют простые или лишенные определенной специфики технологии, обычно не принимают серьезного участия в деятельности региональных вузов. Они готовы привлекать на работу выпускников, но не инвестировать средства в высшее образование. Вовлеченность предприятий среднего бизнеса, в основном, ограничивается эпизодическим предоставлением возможности прохождения практики или выплатой персональных стипендий отдельным студентам, работающим на данном предприятии. Причины скромного участия связаны как с отсутствием необходимости в воспитании собственных кадров, так и недостатком свободных финансовых средств. Однако дополнительное образование распространено и на предприятиях среднего бизнеса: тренинги, семинары, участие в специализированных мастер-классах, конференции, стажировки, обучение руководителей.

Так же утверждается<sup>13</sup>, что на предприятиях малого и среднего бизнеса нет осознания необходимости инвестирования в персонал - обучения или вложения средств в «покупку» нужного специалиста на рынке.

---

<sup>11</sup> Капелюшников Р., Лукьянова А. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (электронная версия <http://demoscope.ru/weekly/knigi/issledovanie/issledovanie01.html>)

<sup>12</sup> Ожидания работодателей в отношении формирования федеральных университетов // Экономическая политика и образование. 2009. №1. С. 67.

<sup>13</sup> Козина И.М. Социально-трудовые отношения в малом и среднем бизнесе // Социологические исследования. 2007. №7. С.35-44.

Исследование социально-кадровой политики российских предприятий свидетельствует, что и малым и средним предприятиям свойственны те же типы кадровой политики, что и крупным<sup>14</sup>.

В сегменте малого и среднего бизнеса (в отличие от крупных компаний с иностранным капиталом) несравнимо большее значение имеют факторы связей, знакомств, личностных качеств и социального происхождения выпускников<sup>15</sup>.

В Иркутской области при тестировании гипотезы о преобладающей роли малых и средних предприятий в формировании спроса на выпускников высших и средних специальных учебных заведений исследователи столкнулись с трудностями технического порядка – нежеланием руководителей малого и среднего бизнеса участвовать в опросе и отвечать на вопрос о численности сотрудников предприятий<sup>16</sup>.

Анализируя накопленные результаты по данной проблеме, автор приходит к выводу о том, что вклад малого и среднего бизнеса, как с точки зрения формирования спроса на труд и дополнительное образование, так и использования формального образования в практике управления человеческими ресурсами изучен недостаточно. Между тем, рост занятости в данном сегменте рынка, а также слабая проработанность проблемы в методическом плане позволяют заявлять о ее перспективности и значимости возможных результатов для успешного развития региона.

### Список литературы

1. Баева О.Н. Второе высшее образование: мотивы получения и ожидаемая отдача // Обучение в течение всей жизни – life long learning» как перспектива трансформации университетского образования: Материалы международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 12-14 мая 2009г. Екатеринбург: Уральское философское общество, 2009. С.27-34.

2. Гурков И.Б., Зеленова О.И., Мутовин А.А. Социально-кадровая политика российских предприятий // Мир России. 2007. №4.С.3-17.

3. Капелюшников Р., Лукьянова А. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (электронная версия <http://demoscope.ru/weekly/knigi/issledovanie/issledovanie01.html>)

4. Козина И.М. Социально-трудовые отношения в малом и среднем бизнесе // Социологические исследования. 2007. №7. С.35-44.

---

<sup>14</sup> Гурков И.Б., Зеленова О.И., Мутовин А.А. Социально-кадровая политика российских предприятий // Мир России. 2007. №4.С. 13.

<sup>15</sup> Эфендиев А.Г. Результаты и проблемы подготовки современного специалиста сквозь призму карьерного роста выпускников-менеджеров / А.Г. Эфендиев, Е.С Балабанова, Е.Б. Галицкий // Вопросы образования. – 2009. - №4. С. 150.

<sup>16</sup> Прогнозирование потребности региона в кадрах с профессиональным образованием: теория, методология и практика: монография / Т.Г. Озерникова [и др.]. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2008. – С. 107.

5. Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В. Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей / М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко // Вопросы образования. 2009. №4. С.218-234.

6. Образовательные траектории детей и взрослых: семейные издержки и стимулы. Инф. бюллетень. – М.: ГУ-ВШЭ, 2009. – 48 с.

7. Ожидания работодателей в отношении формирования федеральных университетов // Экономическая политика и образование. 2009. №1. С. 45-70.

8. Политика учреждений профессионального образования: кадры, экономика, образовательные стратегии. Информационный бюллетень. – М.: ГУ-ВШЭ, 2009. – 96 с.

9. Предприятия и рынки в 2005-2009 годах: итоги двух раундов обследования российской обрабатывающей промышленности. Доклад ГУ ВШЭ / С. Авдашева [и др.]. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2010.

10. Прогнозирование потребности региона в кадрах с профессиональным образованием: теория, методология и практика: монография / Т.Г. Озерникова [и др.]. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2008. - 127 с.

11. Рынок труда и профессиональное образование – каков механизм сотрудничества? Информационный бюллетень. М.: ГУ-ВШЭ, 2007, 104 с.

12. Соболева Н.Э. Инвестиции в МВА как способ накопления человеческого, социального и символического капитала / Н.Э. Соболева // Вопросы образования. – 2009. - №3. – С.229-245.

13. Эфендиев А.Г. Результаты и проблемы подготовки современного специалиста сквозь призму карьерного роста выпускников-менеджеров / А.Г. Эфендиев, Е.С Балабанова, Е.Б. Галицкий // Вопросы образования. – 2009. - №4. С.133-152.

