

УДК 331:378

**ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СФЕРЫ ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЯ****Т.В. ТРИЧ***(Республиканский институт высшей школы, Минск)*

*Последние полтора десятилетий наблюдался рост количества специальностей и вспомогательных дисциплин, увеличивались сроки подготовки специалистов. Структурные изменения, происходящие в экономике Республики Беларусь, потребовали специалистов, способных к адаптации в новых условиях, переключению на другие виды профессиональной деятельности. Показана основная задача в реформировании высшего образования – это пересмотр его содержания с учетом усиления практикоориентированности, междисциплинарности, а также увеличение количества часов самостоятельной работы студентов. Многие проблемы в сфере образования связаны с тем, что рынок образовательных услуг еще не адаптировался в достаточной степени к функционированию в условиях рыночной среды, в том числе и к изменениям спроса на рынке труда. Рассматриваются рациональные пути координации потребностей рынка труда в специалистах и возможности системы образования готовить этих специалистов. Охарактеризована система организации сотрудничества вузовских структур и организаций-работодателей, а также даны предложения по ее усовершенствованию.*

**Введение.** Система высшего образования в Республике Беларусь сложилась на основе традиций советской высшей школы, поэтому обновление структуры специальностей и квалификаций в течение последних полтора десятилетий шло экстенсивным путем: увеличивалось количество специальностей, вспомогательных дисциплин. Это в свою очередь приводило к увеличению сроков подготовки специалистов, появлению дублирующих специальностей.

Структурные изменения, происходящие в экономике Республики Беларусь, потребовали специалистов, способных к адаптации в новых условиях, переключению на другие виды профессиональной деятельности, обладающих навыками в области информационных технологий, организации производства, инновационной деятельности. Поэтому основной задачей в реформировании высшего образования на сегодняшний день является пересмотр его содержания в высших учебных заведениях, а именно: усиление специального (профессионального) и фундаментального образования, междисциплинарности и компетентности, повышение роли самостоятельной работы студентов, а также усиление практикоориентированности. Так, в европейских университетах в зависимости от изучаемого предмета на практику может отводиться до 50 % учебного времени, а в учебный процесс вовлекаются специалисты-практики, имеющие значительный опыт.

В настоящее время существует определенный механизм влияния отраслевых ведомств на качество образовательных услуг. Это, прежде всего, согласование стандартов по специальностям, учебных планов, участие представителей этих ведомств в государственных экзаменационных комиссиях, формирование предложений на открытие новых специальностей и т.п.

Лучшее положение дел по такому взаимодействию существует в «узких отраслевых» учреждениях образования, где руководство ведомства заинтересовано в качестве подготовки специалистов, так как оно является практически единственным потребителем «продукции» образовательных услуг. В качестве примера можно привести Министерство здравоохранения Республики Беларусь, Минсельхозпрод, силовые министерства.

Наиболее перспективной сферой труда является та сфера, которая быстро и гибко реагирует на новые научные разработки и исследования, смело изменяющая устаревшие формы своей организации. Страны, реализующие подобную стратегию, занимают ведущее место в мировой экономике. Такая модель поведения является адекватной в условиях мирового рынка, а поэтому определяет принципиально новые требования к главному ее ресурсу – рабочей силе [1].

В таких странах-лидерах, как США, Япония, европейские страны, строительство информационного общества началось в конце 80-х годов прошлого века. Сегодня там уже создана необходимая инфраструктура, способная трансформировать знания в высокотехнологичную продукцию и различного рода интеллектуальные услуги. В Беларуси формирование экономики знаний только начинается и дальнейшее ее развитие возможно лишь за счет распространения инноваций в основных отраслях и сферах жизнедеятельности. А для этого нужны не только инвестиции, но и высококвалифицированные специалисты, способные мыслить и работать по-новому.

**Основная часть.** Многие проблемы в сфере образования связаны с тем, что рынок образовательных услуг, оказываемых учебными заведениями разного уровня, еще не адаптировался в достаточной степени к функционированию в условиях рыночной среды, в том числе к изменениям спроса на рынке труда. Негативно влияет на процесс этой адаптации отсутствие возможности в значительной степени планировать потребности в специалистах на многих отечественных предприятиях (организациях). Таким образом, одним из основных путей дальнейшего развития высшего образования и повышения его конкурентоспособности является определение рациональных путей и методов координации потребностей рынка труда в специалистах и возможностей системы образования готовить этих специалистов.

Ряд тенденций, присущих рынку труда на современном этапе, по прогнозам сохранится и в перспективе. Основными факторами, влияющими на развитие рынка труда, являются: убыль в последующие годы численности трудоспособного населения более чем в два раза в связи с вступлением в трудоспособный возраст части граждан, родившихся в первой половине 90-х годов; сохранение тенденции незначительного превышения предложения рабочей силы над спросом; тенденция к старению и сокращению кадрового состава высококвалифицированных рабочих [2].

Приоритетными направлениями государственной поддержки развития рынка труда Республики Беларусь в первую очередь должны стать:

- совершенствование действующих нормативно-правовых актов, регулирующих развитие рынка труда;
- оптимизация профилей подготовки специалистов и квалифицированных рабочих с потребностями рынка труда;
- разработка механизма закрепляемости выпускников на производстве;
- разработка прогнозов развития рынка труда и рынка образовательных услуг и формирование на этой основе государственного заказа на подготовку специалистов разного уровня квалификации.

На сегодняшний день при составлении прогноза потребности в специалистах отрасли, предприятия оценивают:

- уровень и темпы развития экономики региона в прогнозируемом периоде;
- социальную потребность общества в квалифицированных кадрах;
- учет квалификационных характеристик специальностей при подготовке различных категорий специалистов;
- определение численности населения, которое выбывает по причинам смертности или иным причинам и окажется нетрудоспособным в прогнозируемом периоде;
- расчет требуемого притока квалифицированной рабочей силы и соответственно требуемого количества выпускников по каждому направлению подготовки для соответствующего периода, далее корректируют данные на основе учета выпускников предыдущих лет и их трудоустройства.

В данном контексте государственный заказ на количество необходимых специалистов может быть рассмотрен как инструментальное средство для решения практических и исследовательских задач. Цель его состоит в том, чтобы на основе мониторинга и прогнозирования демографических, социальных и экономических тенденций своевременно выявлять и разрешать возникающие противоречия между рынком труда и системой высшего образования. Исходя из этого разрабатываемый механизм должен соответствовать интересам граждан, работодателей и учреждений образования.

Изменившиеся условия социально-экономического и технологического развития республики требуют нового подхода во взаимодействии системы образования, работодателей и государства. В этой связи весьма актуальной становится проблема установления взаимодействия между высшими учреждениями образования и организациями-работодателями. Дело в том, что в стране еще только идет процесс установления схемы «вуз – регион – предприятие», позволяющей обеспечить как повышение качества профессиональной составляющей, так и обеспеченность высококвалифицированными кадрами сферу труда.

Так, в Программе развития национального образования на период до 2010 года одним из условий повышения качества высшего образования является создание эффективной системы содействия трудоустройству выпускников, включая развитие целевой контрактной подготовки, формирование у выпускников вузов компетентности. Здесь не обойтись без непосредственного участия соответствующих органов власти [3].

Создаваемая система организации процессов подготовки и трудоустройства выпускников вузов должна учитывать скорость изменений тенденций развития рынка труда, экономическую и демографическую ситуацию в стране. Однако существуют серьезные противоречия между следующими факторами:

- социальными и профессиональными ориентациями молодежи и требованиями организаций к персоналу;

- задачей подготовки вузами молодых специалистов в соответствии с требованиями заказчиков и существующей системой вузовского образования;
- преобладанием теоретической подготовки выпускников и недостатком необходимых навыков практического использования полученных знаний;
- жизненными и профессиональными притязаниями выпускников и реальными возможностями их осуществления.

В сложившихся условиях необходима модернизация содержания сотрудничества вузов и работодателей. Предлагается Программа организации взаимного сотрудничества вузов и работодателей на основе развития деятельности вузовских подразделений содействия трудоустройству. Цель программы – повышение эффективности взаимодействия между учебными заведениями в лице вузовских служб содействия трудоустройству выпускников, работодателями и органами исполнительной власти путем объединения их усилий в обеспечении потребности рынка труда страны в квалифицированных специалистах. Для этого необходимо укрепить взаимодействие вузов и организаций-работодателей на взаимовыгодной основе, сформировать нормативно-правовые и организационно-экономические механизмы эффективного взаимодействия вузовских структур занятости и кадровых служб организаций-работодателей, повысить качество подготовки специалистов в соответствии с перспективными требованиями рынка труда и производства путем вовлечения работодателя в процесс профессионального обучения, совершенствовать систему социальной поддержки студенческой молодежи и молодых специалистов.

Также предлагается перейти к расширению форм сотрудничества, направленных на повышение гарантий молодым специалистам получить интересующую их работу. Для этого необходимо использовать маркетинговые исследования спроса на предоставляемые вузом образовательные услуги, позволяющие планировать потребности в обучении через определение потребностей экономики в тех или иных квалификациях.

Например, на ряде предприятий промышленности Республики Беларусь кроме традиционных форм совместной работы с учебными заведениями по подготовке кадров (определение перспективной потребности каждого структурного подразделения и предприятия в целом в молодых специалистах, отбор будущих работников при проведении практики студентов, участие сотрудников отделов кадров и других служб предприятий в работе вузовских комиссий по распределению и т.д.) применяются и такие интересные формы, как создание на базе заводов филиалов кафедр и лабораторий высших учебных заведений, организация специальной стажировки молодых специалистов с их итоговой аттестацией, проведение научно-технических конференций молодых специалистов и смотров-конкурсов на звание «Лучший молодой специалист» и «Лучший наставник», введение различного рода доплат к окладам молодых специалистов, создание молодежных жилищно-строительных кооперативов и др. [4].

Организации Министерства промышленности оказывают конкретную практическую помощь учебным заведениям при подготовке кадров.

Примером положительного опыта в этой части является кадровая политика РУП «Минский автомобильный завод». На предприятии заключен договор по подготовке кадров и их использованию на основе тройственного учебно-научно-производственного объединения (УНПО) «Минский государственный автомеханический колледж – Белорусский национальный технический университет – РУП «Минский автомобильный завод». Создание УНПО улучшило качество подготовки специалистов, необходимых для производства на основе развития принципов непрерывного образования, рационального использования молодых специалистов на производстве, совместного проведения научно-исследовательских работ, устранения дублирования в содержании их подготовки в учебных заведениях. Также с целью укрепления научно-технических связей с производством созданы на базе завода учебные кафедры, которые одновременно являются и структурным учебно-научным подразделением факультета, и научно-производственной лабораторией завода.

Такой же пример можно привести с РУП «МАЗ» и Белорусским национальным техническим университетом, а также НПО «Интеграл» и кафедрой Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники. Благодаря созданию филиалов данных кафедр на предприятиях, улучшилось качество подготовки как инженерных, так и научных кадров, проводится отбор студентов, способных к самостоятельной деятельности, их подготовка для последующей работы на предприятиях отрасли, а также научная работа с аспирантами и докторантами [5].

Однако наибольший интерес представляет проект по созданию клуба выпускников Минского филиала Московского экономического социального института. За счет функционирования тесных связей с действующими предприятиями, на которых работают выпускники, планируется не только расширить возможности для приобретения практических навыков у обучающихся студентов, но и корректировать предложение образовательных услуг в соответствии с реальными нуждами заказчиков, а также формировать новый спрос.

Представляется, что таким же образом возможно и формирование спроса на интеллектуальные услуги (научные исследования и разработки).

**Заключение.** Предлагается усовершенствовать организацию взаимного сотрудничества вузов и работодателей, вследствие чего основными задачами отдела маркетинга должны стать:

- сбор информации о трудоустройстве и профессиональной судьбе выпускников после окончания вуза;
- выполнение роли «стола заказов», организация и реализация договоров с работодателями на подготовку специалистов;
- анализ итогов трудоустройства выпускников и предоставление информации широкому кругу пользователей;
- процент трудоустроенных выпускников (за первый год после окончания);
- среднемесячный доход выпускников (также за первый год после окончания);
- процент выпускников, обратившихся в вуз для получения послевузовского образования (повышение квалификации, аспирантура и т.п.).

Для некоторых учебных заведений результаты этой работы несомненно важны в плане ориентирования их деятельности на выпускаемых специалистов. Такая работа может осуществляться и на основе методов аналитической оценки спроса на специалистов, и с помощью прямых согласований с работодателями государственного и частного секторов экономики. Сегодня организация формирования и удовлетворения спроса конкретных потребителей в конкретных специалистах в виде функционирования отделов маркетинга в некоторых вузах уже существует, но они мало занимаются изучением востребованности в своих выпускниках.

Осуществление вузами маркетинга подготовки специалистов возможно только при постоянном отслеживании процессов его реализации, т.е. мониторинга, в том числе мониторинга рынка труда специалистов. Важно учитывать и то, что новые отношения в рыночной экономике пока складываются на фоне постоянно меняющейся ситуации при отсутствии реальных знаний о трудовых и социальных ориентациях, формирующихся у субъектов современных экономических отношений.

Более того, маркетинговая деятельность вузов лишь частично решает задачу оценки спроса на специалистов, особенно его прогнозирования, которая представляет собой систему многосторонних исследований экономических, социальных, демографических и других процессов, в той или иной мере воздействующих на формирование данного спроса. Основная часть работы должна являться функцией государства в лице органов управления образованием, службы труда и занятости, экономических служб на разных уровнях. Учебные заведения для такого уровня работы пока не располагают достаточными условиями и ресурсами.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Николаев, О.В. Кадровый потенциал наукоемких производств: пути выхода из кризиса / О.В. Николаев. – М.: ЗАО «Изд-во «Экономика», 2005. – 230 с.
2. Демографические основы формирования рынка труда в Беларуси / Л.С. Боровик [и др.] // Экономический бюл. НИЭИ Минэкономики Респ. Беларусь. – 2007. – № 1. – С. 67 – 79.
3. Программа развития национальной системы образования на 2006 – 2010 годы / М-во образования Респ. Беларусь; отв. за вып. Т.М. Турчиняк. – Минск, 2006. – 431 с.
4. О предложениях по разработке системы прогнозирования потребности в кадрах / Письмо М-ва промышленности на запрос Минобразования Респ. Беларусь, 27 ноября 2007 года, № 8/1-545.
5. О подготовке специалистов для промышленной отрасли / Письмо М-ва промышленности на поручение Администрации Президента Республики Беларусь, 19 ноября 2007 года, № 8/2015.

*Поступила 29.04.2008*