

ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Гончарова М.А.

Россия, Среднерусский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Гончарова Н.А.

Россия, Орловский государственный университет имени И.С.Тургенева
n.a.goncharowa@yandex.ru

Одним из ключевых вопросов современного этапа развития национальной системы высшего образования является вопрос о корректировке целевой подготовки специалистов. Следует отметить, что этот вопрос неоднократно обсуждался на разных уровнях, в том числе в контексте с вопросом трудоустройства выпускников. Безусловно, это одна из граней сложной социально-экономической проблемы, актуальность которой постоянно возрастает. С одной стороны, государство направляет бюджетные средства на подготовку специалистов (в данном случае мы подразумеваем не только тех, кто обучался по программам специалитета, но и бакалавров, магистров), но не получает гарантированного результата – высококлассного специалиста, работающего «в соответствии с дипломом». Еще больше неопределенностей возникает в случае обучения за счет бюджетных средств за границей.

С другой стороны, ставшее уже привычным, недовольство работодателей качеством подготовки новоиспеченных специалистов. К сожалению, кардинальных изменений в сторону активного взаимодействия работодателей с вузами практически не наблюдается: часто присутствует формально, в соответствии с предъявляемыми требованиями к разработке и реализации образовательных программ, при разработке профессиональных стандартов. Абитуриенты, как правило, в важном вопросе выбора будущей профессии руководствуются принципом «поступить на бюджет и получить высшее образование». Вместе с тем, стремясь повысить свои шансы на успешное трудоустройство, достаточно распространенной является практика параллельного освоения студентом, уже на коммерческой основе, за свой счет, других образовательных программ в одном вузе (так, будущий социальный работник параллельно получает юридическое или экономическое образование). Таким образом, возникает объективная необходимость в уточнении сложившейся системы целевой подготовки, поскольку это предопределяет качественно новые перспективы личностного и профессионального развития будущего специалиста.

Согласно закону «Об образовании в РФ», начавшего действовать 1.09.2013, целевым набором является как целевой набор по квоте, в рамках т.н. контрольных цифр приема, чаще называемых бюджетными местами, так и целевая контрактная подготовка, когда обучение осуществляется за счет работодателя. Причем целевые места, которые фактически оплачивает бюджет, квотируются, внутренний конкурс составляет не менее 1,2 человека на место. После окончания вуза такой целевик свободен в выборе рабочего места и вправе отказаться от обязательной отработки, основанием этого служит гарантия государства на получение первого высшего образования на бесплатной основе. В случае, когда предприятие, вуз и абитуриент (будущий студент) заключают договор, то оплата за обучение производится за счет будущего работодателя, который впоследствии получит молодого специалиста.

Особое внимание следует обратить на качество информационного обеспечения о льготном механизме для поступления в вузы. Поскольку согласно данным опроса Фонда социальной помощи студентам, проведенного в 2016 г., только 10% абитуриентов знали, где можно получить информацию о целевом наборе. Результаты опроса среди студентов показали, что 62% из них могли бы изменить свои намерения относительно получения

высшего образования, если бы обладали большей информацией о возможностях целевого приема, 83% о нем не знали на момент окончания школы.

Как отмечают специалисты, в 2015/2016 учебном году на условиях целевого приема учились около 168 тыс. студентов, из которых только половина поступали на условиях общего конкурса. Оставшиеся 84 тыс. человек на льготных условиях «1,2 человека на место», хотя и в региональных университетах конкурс на бюджетные места по востребованным со стороны абитуриентов направлениям, мог достигать нескольких сотен человек на место. При этом по-прежнему подчеркивается, что слабый уровень подготовки поступающих в вузы не позволяет им соответствовать требованиям, предъявляемым к ним работодателем и вузом [1].

Как свидетельствует практика, в настоящее же время 60% российских работодателей считают квалификацию своих сотрудников критически недостаточной. Практически все крупнейшие компании и самые богатые бизнесмены в России вкладывают в образование – либо своих сотрудников, либо студентов, которые могут пойти к ним работать, либо тех и других. Они поддерживают кафедры в Физтехе, МГУ, Высшей школы экономики десятках других вузов, проводят тренинги для своих сотрудников, иногда даже строят собственные корпоративные университеты (так, в числе российских компаний, имеющих корпоративные университеты - Сбербанк и «Евросеть», «Мечел» и «Сибур», МТС и «Росатом»). Чаще всего готовность оплачивать обучение своих студентов демонстрируют предприятия-работодатели нефтяной отрасли и оборонной промышленности.

Необходимо подчеркнуть, что наше государство на протяжении нескольких последних лет реализует проект «Новые кадры для организаций ОПК». Так, в 2015 г. было израсходовано около 500 млн. руб. на подготовку почти 6 тыс. студентов для организаций оборонно-промышленного комплекса. В соответствии с целевой программой «Развитие интегрированной системы обеспечения высококвалифицированными кадрами организаций ОПК Российской Федерации в 2016-2020 гг.» планируется обучить около 9 тыс. человек. Но, что касается других профессий не ясно, сколько и какие именно кадры должны быть подготовлены для нужд российской экономики.

Подготовка специалистов должна отвечать и потребностям регионального рынка труда. Абитуриенты, студенты и выпускники вузов, региональные органы власти и управления, работодатели, вузы должна иметь информацию о текущем состоянии регионального рынка труда, тенденциях его изменения. Это позволит одним осуществлять более целенаправленно подготовку конкурентоспособных специалистов для нужд региональной экономики, другим более ответственно относиться к проблеме своего профессионального выбора и стать конкурентоспособными специалистами на региональном рынке труда (и не только), третьим качественно и эффективно реализовывать проекты социально-экономического развития региона, четвертым получить квалифицированные кадры.

В этой связи представляется целесообразным начать процесс разработки прогнозов (долгосрочного, среднесрочного и краткосрочного) регионального рынка труда. Это будет являться ориентиром региональным вузам для целенаправленной подготовки востребованных региональной экономикой специалистов. Кроме того, способствовать изменению стереотипа и практики единоличного формирования заказа на профессиональное образование только одним субъектом – государством. Более того, окажет существенное положительное влияние на качество личностного и профессионального развития будущего специалиста.

Невостребованность целевых мест, отсутствие системы отбора желающих и способных получить именно выбранную профессию, мотивированных и подготовленных абитуриентов, низкий проходной балл по целевому приему и др. проблемы характеризуют неудовлетворительное состояние сложившейся системы целевой подготовки. Для изменения ситуации министром образования и науки РФ, на одном из правительственных совещаний в октябре 2016 г., было предложено перейти к практике заключения трехсторонних договоров между вузом, заказчиком (работодателем) и абитуриентом, что потребует вне-

сения корректировок в закон «Об образовании», бюджетный кодекс и иные нормативные акты. Так, в новой версии закона подчеркивается, что если выпускник отказывается работать на предприятии, которое оплатило его учебу, он должен компенсировать плату за обучение в тройном размере и дополнительно уплатить неустойку.

Следует отметить, что такой механизм вовлечения реального работодателя в процесс подготовки будущего специалиста также вызывает множество вопросов и сложностей. Среди них такие как: окажется ли такой работодатель способным выполнить сравнительно высокие современные требования по обязательствам перед вузом и студентом? Более того, Министерство образования уже сегодня ведет речь о том, чтобы работодатель включал в договор меры социальной поддержки студента-целевика. Работодателю сложно спрогнозировать – сколько и какие именно специалисты ему потребуются [2]? Сможет ли он гарантировать трудоустройство конкретного выпускника? Несмотря на тот факт, что Постановление Правительства РФ «О порядке заключения и расторжения договора о целевом обучении» действует с 2014 г., отлаженного механизма выполнения обязательств и ответственности за невыполнение работодателем и студентом не существует.

Таким образом, изменения условий и требований системы целевой подготовки окажут существенное влияние на перспективы личностного и профессионального развития будущего специалиста.

Литература

1. Чернышов С. Брак по расчету// Эксперт.№9. 2017.С.38-40.
2. Захаров Д.К. Исследование тенденций рынка труда в 2016 году// Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. №4. 2016. С.71-77.