

За подготовку кадров должны отвечать работодатели, а не государство

Тематика: **Обучение**
Статьи и исследования

Дата публикации: 10.08.2022

г. Москва

Дата мероприятия / события: 1.08.2022

Различные опросы и исследования, которые проводит, в том числе, и Российский союз промышленников и предпринимателей, дают схожие результаты: больше 50% работодателей остаются недовольны качеством подготовки будущих работников. Все это приводит нас к замкнутому кругу в масштабах всей страны: работодатели недовольны уровнем обучения, а учебные заведения заявляют, что они не могут наладить связь с работодателями.

Различные опросы и исследования, которые проводит, в том числе, и Российский союз промышленников и предпринимателей, дают схожие результаты: больше 50% работодателей остаются недовольны качеством подготовки будущих работников. Все это приводит нас к замкнутому кругу в масштабах всей страны: работодатели недовольны уровнем обучения, а учебные заведения заявляют, что они не могут наладить связь с работодателями.

Почему так происходит? Не сомневаюсь, большинство увидит главную причину в недостаточном финансировании всей системы среднего профессионального образования со стороны государства. И, конечно, в этом есть доля правды. Трудно спорить, например, с тем, что не самые высокие зарплаты преподавателей в колледжах не способствуют притоку в эту сферу знающих и любящих свое дело людей, готовых передавать свои знания, а недостаточная материально-техническая укомплектованность учебных заведений не позволяет студентам получить профессиональные навыки, которые соответствуют требованиям сегодняшнего дня. Все это так, но разве только государство должно решать эти проблемы? Или же в их решении должен принимать участие и потенциальный работодатель?

Вовлечение бизнеса в партнерское управление образовательными организациями — одно из наиболее эффективных решений для дальнейшего развития системы образования, и в частности СПО. Это подтверждает мировая практика. И проекты с таким подходом уже реализуются на уровне государства в России. В частности, федеральная программа «Профессионалитет» предусматривает, что компания может войти в управление колледжем, а также напрямую влиять на образовательные программы и практики, но для глубинной реформы системы СПО необходимо сделать гораздо больше.

Убежден, что бизнес должен пересмотреть собственную систему ценностей, в периметр которой всегда входит кадровая политика. Хотим мы этого или нет, но для успешного развития экономики нам придется продолжать перенимать мировые образовательные тренды. Один из ключевых звучит достаточно провокационно для России сегодня: за подготовку кадров для производства должно отвечать не государство, а бизнес.

Это абсолютно естественный ход вещей, так как лишь бизнес может четко поставить задачи по подготовке нужных для себя кадров. Стандартизация обучения хороша на уровне начальной школы, когда всем нужно научиться базовым навыкам для дальнейшего жизненного пути, но колледжам, техникумам, как и ВУЗам, для качественной подготовки специалистов необходим точечный в каждом конкретном случае подход. Так, технологические процессы даже на сходных производствах могут существенно отличаться, поэтому учить молодого человека в точном соответствии с буквой существующего единого образовательного стандарта нет смысла — бесперспективно. Будущего специалиста необходимо готовить не для абстрактного работодателя, а для определенного.

При этом очевидно, что, в первую очередь, именно работодатель заинтересован получить квалифицированного сотрудника с первого рабочего дня, но для этого молодой специалист должен работать на знакомом оборудовании и со знакомыми людьми. А сделать это он может только при одном условии: если он смог познакомиться с предприятием еще на этапе обучения.

Что означает реализация такого подхода? Прежде всего — кардинальную перестройку всей существующей сегодня системы профессионального образования. Такая реформа потребует существенных финансовых вливаний со стороны работодателей. Готов ли бизнес их делать? Я полагаю, что да, но только на определенных условиях. Работодатель должен быть уверен, что будущий специалист, чье обучения он оплачивает, после окончания колледжа вернется к нему. Обеспечить это может механизм целевого набора.

К сожалению, сегодня в системе СПО по целевому набору учатся всего 2% студентов, хотя такая форма обучения — преимущество для всех заинтересованных сторон. Работодатель, который вложил серьезные деньги в колледж, получит квалифицированного сотрудника, а выпускник — рабочее место, оговоренные условия труда и стабильную работу на ближайшие 3-5 лет. Сегодня компании не работают с целевыми наборами по различным причинам, в частности, из-за разного уровня понимания сути процесса и степени вовлеченности в него как со стороны колледжей, так и со стороны самого бизнеса. Но все это необходимо исправлять, в том числе, с помощью законодательных инициатив.

В целом, для развития экономики нашей страны бизнесу необходимо понять, что инвестиция в образование — не затраты, а конкурентное преимущество. Вместе с инвестициями придет ответственность за качество подготовки людей, а за ней — повысится и уровень знаний выпускников.

Безусловно, нас ждет еще длинный путь: лишь после того, как СПО и бизнес станут взаимно интегрированными, можно будет говорить, что реформа образования в России перешла в стадию активной реализации.

Постоянная ссылка на материал: <http://www.smi2go.ru/publications/145878/>