

УДК 330.37

*В.И. Волков*

## **ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Проводится анализ системы профессионального образования Российской Федерации. Определены и рассмотрены проблемы развития рынка труда и рынка образовательных услуг. В качестве причин ситуации, сложившейся на рынке труда, названы сокращение промышленного производства, повлиявшее на сокращение спроса на профессиональные кадры, и несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным запросам работодателей. В статье говорится о взаимосвязи проблем развития системы профессионального образования с проблемами развития рынка труда и проблемами экономического развития страны. Заявлено о необходимости принятия комплексного решения представленных проблем и закрепления его на законодательном уровне. Раскрыты планы государства о привлечении представителей бизнеса в процесс реализации государственной политики в сфере профессионального образования, включая строительство инфраструктуры образовательных организаций, разработку и актуализацию государственных образовательных стандартов и проведение независимой оценки качества профессионального образования. Далее говорится о необходимости интеграции образовательных программ подготовки специалистов с реальным сектором экономики. Определены цели и задачи инновационного развития экономики и повышения качественного уровня профессионального образования. Проведен анализ основных положений Концепции социального и экономического развития РФ и Концепции Федеральной программы развития образования. Представлены результаты исследований потребности российских организаций в профессиональных кадрах. Определены направления развития процесса взаимодействия образовательных организаций и хозяйствующих субъектов. Сделан вывод о необходимости проведения регулярного анализа ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг и о том, что система мониторинга и прогнозирования экономической ситуации должна быть основана на стратегическом анализе структурного содержания спроса и предложения профессиональных кадров, включая демографические колебания и анализ состояния системы профессионального образования.

*Ключевые слова:* образование, система, наука, бизнес, работодатели, проблемы, взаимодействие, цели, задачи, анализ.

Необходимым условием эффективного развития экономики государства становится процесс модернизации системы профессионального образования, который лежит в основе роста экономики и социальной защищенности населения, а также является фактором безопасности страны и благополучия ее граждан.

Конкуренция между различными системами образования требует постоянного обновления технологий, скорейшего освоения инноваций и инновационных процессов, быстрой адаптации к стремительно меняющимся запросам и требованиям окружающей среды. Нет сомнений, что возможность получения качественного профессионального образования по-прежнему остается одним из наиболее важных жизненных приоритетов граждан, фактором, оказывающим решающее влияние на социальную справедливость и политическую стабильность в стране.

Современное развитие экономики невозможно без максимальной занятости населения, являющейся показателем эффективно функционирующего рынка труда. Гибкий и эффективный рынок труда, позволяющий оперативно реагировать на изменения экономической ситуации в стране, является важнейшей составляющей инновационного развития.

Надо признать, что отечественный рынок труда еще достаточно далек от совершенства, и экономический кризис 2008–2009 гг. только подтвердил это. Негативным последствием воздействия кризиса явилось сокращение числа сотрудников предприятий и, как результат, увеличение числа безработных, сопровождающееся структурными изменениями населения по уровню доходов. Произошедшие события отразились и на сфере профессионального образования, в том числе на мотивации абитуриентов при выборе будущей профессии, на процессе выбора учебного заведения, на желании повысить уровень квалификации или получить дополнительную специальность у людей уже имеющих профессию.

Система отечественного профессионального образования оказалась неспособна демонстрировать быструю реакцию на изменения в структуре спроса квалифицированных специалистов на рынке труда и возникшие в результате этого новые задачи качественной подготовки профессиональных кадров. Однако, по мнению ученых, интеллектуальный ресурс системы профессионального образования нашей стра-

ны еще достаточно высок и находится выше уровня требований рынка трудовых ресурсов, предъявляемых к молодым специалистам [1. С. 7].

В последнее время проблема поиска механизмов взаимодействия между образовательными организациями и хозяйствующими субъектами стала достаточно актуальной и широко обсуждаемой. Надо отметить, что к данному вопросу проявляет свое внимание и руководство страны.

Для налаживания взаимоотношений между реальным сектором экономики и системой профессионального образования последняя должна почувствовать себя важной составляющей в экономической системе страны, одним из компонентов ее структуры, которая в значительной степени определяется тенденциями развития производства товаров и услуг. И только после этого выполнять свою функцию профессионального обучения и подготовки молодых квалифицированных специалистов в соответствии с потребностями рынка труда [2. С. 155].

Такая постановка вопроса точно передает основополагающий принцип функционирования современной системы профессионального образования. Отрыв от потребностей экономики приводит к воспроизводству рабочей силы, не пользующейся спросом у работодателей, и росту уровня безработицы на рынке труда. Ситуация на рынке образовательных услуг такова, что предприятия, являвшиеся базой для практической подготовки студентов отказались от своих наставнических функций и, как следствие, у образовательных учреждений начали возникать проблемы с обновлением оборудования и организацией производственной практики студентов. Сотрудничество с работодателями, службами занятости и муниципалитетами по вопросам подготовки профессиональных кадров не поставлено сегодня на серьезную методологическую основу. Все это может привести к крайне нежелательным результатам экономического развития страны в стратегической перспективе. Одна из причин сложившейся на рынке труда ситуации кроется в сокращении промышленного производства в нашей стране и в результате этого в отсутствии устойчивого спроса на профессиональные кадры со стороны работодателей. Другой причиной можно назвать несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным запросам рынка труда, которое привело, с одной стороны, к росту безработицы, а с другой – к нехватке квалифицированных кадров по ряду профессий и специальностей.

По данным мониторинга, проведенного Петрозаводским государственным университетом по поручению Министерства образования и науки Российской Федерации, в 2012 г. успешно трудоустроились только половина выпускников образовательных организаций (табл. 1).

Из них по специальности трудоустроились только 47 % выпускников учебных заведений высшего профессионального образования (ВПО), 34 % выпускников учебных заведений среднего профессионального образования (СПО) и 46 % выпускников учебных заведений начального профессионального образования (НПО) [7].

Таблица 1

**Мониторинг трудоустройства выпускников образовательных организаций, 2012 год**

| ПОКАЗАТЕЛИ                      | ВПО, % | СПО, % | НПО, % |
|---------------------------------|--------|--------|--------|
| Трудоустроены                   | 58     | 51     | 55     |
| Призваны на службу в ряды ВС РФ | 10     | 17     | 22     |
| Продолжают обучение             | 13     | 20     | 14     |
| Находятся в декретном отпуске   | 2      | 3      | 4      |
| Не трудоустроены                | 17     | 9      | 5      |
| Итого:                          | 100    | 100    | 100    |

Все это явилось результатом несогласованности действий между предложением образовательных программ со стороны субъектов рынка профессионального образования и реальными запросами работодателей. Стало понятно, что без взаимодействия образовательных организаций и хозяйствующих субъектов по вопросам развития системы профессионального образования проблемы рынка труда решить невозможно. А для того, чтобы обладать актуальной информацией по реальной ситуации, происходящей на обоих рынках, и в первую очередь на рынке труда, необходимо проводить их регулярный анализ.

Система мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда должна быть основана на стратегическом анализе структурного содержания спроса и предложения профессиональных кадров,

включая демографические колебания и анализ состояния системы профессионального образования. Внедрение такой системы способствует принятию наиболее эффективных решений в процессе реализации государственной политики на рынке трудовых ресурсов.

Исходя из тенденций развития современной экономики, политика государства в сфере подготовки профессиональных кадров и совершенствования рынка труда заключается в создании экономических и правовых основ, обеспечивающих его эффективное развитие в долгосрочной перспективе. Эффективно функционирующий рынок труда позволяет преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения рабочей силы, повысить уровень мотивации труда и сократить объемы нелегальной занятости населения.

Для достижения намеченных ориентиров необходимо обозначить и решить целый ряд задач:

- расширение видов практики студентов и стажировок молодых специалистов в организациях с целью их последующего трудоустройства;
- развитие профессиональной образовательной системы на основе непрерывного процесса обучения, включая профессиональную подготовку и переподготовку кадров, ориентированную на государственные приоритеты развития экономики;
- развитие внутрипроизводственного обучения работников организаций;
- совершенствование национальной системы квалификаций, ориентированной на запросы рынка труда и требования к подготовке специалистов;
- формирование и актуализация системы стандартов профессионального образования;
- формирование современной системы оценки знаний, навыков и компетенций работников;
- организация процесса профессиональной ориентации выпускников школ с целью повышения их мотивации к труду по профессиям, пользующимся спросом на рынке трудовых ресурсов.

Решение проблем развития рынка труда невозможно без решения проблем рынка профессионального образования, а соответственно и проблем самой системы профессионального образования.

Основной целью профессионального образования является подготовка квалифицированных кадров высокого профессионального уровня, соответствующего профилю обучения, конкурентоспособных на рынке трудовых ресурсов, компетентных в области полученной профессии, способных к эффективной работе в реальном секторе экономики, готовых к непрерывному профессиональному развитию.

Решение стратегической задачи коренного изменения системы профессионального образования, основанное на повышении качества подготовки профессиональных кадров, по мнению Правительства Российской Федерации, должно быть тесно связано с развитием науки и техники, фундаментальными исследованиями и прикладными разработками. Этот процесс представляет собой важную часть инновационного развития нашей страны. Он предполагает совместные усилия субъектов системы профессионального образования, государства и бизнес-сообщества [3].

Концептуальное оформление взаимодействия образования, науки и бизнеса на уровне федеральных органов власти реализовано сегодня в ряде соответствующих концепций, которыми в том числе являются: Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы, Концепция развития научно-исследовательской и инновационной деятельности в учреждениях высшего профессионального образования Российской Федерации на период до 2015 года, Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (далее – Концепция) сказано, что главная задача образовательной политики Российской Федерации заключается в обеспечении высокого уровня качества профессионального образования за счет его фундаментальных основ и практической направленности на актуальные запросы рынка труда, общества и государства [5].

Модернизация образования является общенациональной задачей. Определение направлений модернизации и развития профессионального образования не должно ограничиваться рамками образовательного сообщества. Активными участниками отечественной политики в области профессионального образования выступают представители различных уровней государственной власти, муниципалитеты, представители органов местного самоуправления, профессиональные союзы, научные, коммерческие и общественные организации.

Целью модернизации системы профессионального образования является создание механизма устойчивого развития системы.

Процесс непрерывного взаимодействия образовательных организаций и представителей реального сектора экономики, включая государственные структуры, общественные организации, науку, родителей и работодателей, выступает обязательным условием достижения стратегических целей модернизации системы профессионального образования.

Учащиеся должны обладать информацией о состоянии и потребностях рынка труда, о качественном уровне профессионального образования и его соответствии федеральным государственным образовательным стандартам.

В старших классах общеобразовательных школ уже сейчас вводится система специализированной подготовки учеников на основе профильного обучения, ориентированного на социализацию обучающихся с учетом реальных потребностей рынка труда [8].

В соответствии с Концепцией государство выступает гарантом качества услуг, которые предоставляются образовательными организациями, независимо от их организационно-правовых форм.

Модернизация профессионального образования как по структуре, так и по содержанию в соответствии с требованиями предприятий-работодателей, сферы услуг и государственной службы представляется сегодня не только актуальной, но и необходимой.

Требования экономического развития, социальной среды, научно-технического прогресса, с учетом их влияния на рынок труда, выступают основным фактором обновления процесса предоставления образовательных услуг.

С точки зрения развития профессионального образования создание системы постоянного мониторинга рынка труда поможет своевременно определять текущие и перспективные потребности в специалистах различной квалификации. Система профессионального образования не может игнорировать тенденции современного экономического развития общества и должна строиться в соответствии с потребностями рынка труда. Рейтинги организаций профессионального образования и прогноз потребностей рынка труда должны освещаться в средствах массовой информации с целью доведения их до населения.

Создание эффективной системы содействия трудоустройству выпускников представляется сегодня перспективным направлением развития системы профессионального образования. Основой системы содействия трудоустройству может стать целевая контрактная подготовка студентов.

Качественные изменения взаимодействия между регионами и федеральным центром по вопросам развития и функционирования всех уровней профессионального образования обязана обеспечить современная система управления.

Обновление механизмов управления системой профессионального образования должно обеспечить ее соответствие общественным потребностям и тенденциям экономического развития, повысить инвестиционную привлекательность отрасли с учетом ее практической направленности.

Система общего образования сегодня направлена на развитие индивидуальных способностей учеников, ориентацию на фундаментальные знания и практические навыки, а развитие системы профессионального образования должно быть ориентировано на активное участие работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров.

В качестве одного из главных условий развития системы профессионального образования выступает участие студентов и преподавателей в научных исследованиях и опытно-конструкторских разработках, оказывающих решающее влияние на укрепление кадрового потенциала и технологического уровня развития отечественного народного хозяйства. Фундаментальные и прикладные научные исследования представляются важнейшим ресурсом освоения студентами профессиональных компетенций. Это позволит сохранить отечественную научную школу и подготовить новые поколения исследователей, целевые ориентиры которых будут направлены на современные потребности экономики.

Система непрерывного образования, в основе формирования которой будет лежать национальная система сертификации квалификаций, включая модульные программы обучения, повысит эффективность использования человеческого капитала в нашей стране и создаст условия для самоактуализации граждан на протяжении всей жизни.

Повышение качественного уровня профессионального образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, является стратегической целью политики российского государства.

Задачи инновационного развития экономики и повышения качественного уровня профессионального образования включают:

- обновление структуры системы профессионального образования в соответствии с задачами инновационного развития, включая формирование федеральных и национальных исследовательских университетов;
- формирование научно-образовательных центров, организующих взаимосвязь научных исследований и образовательных программ, регулирующих кадровые вопросы и решающих различные задачи, связанные с исследовательской деятельностью в области национальных проектов;
- обеспечение взаимосвязи академических знаний и практических умений на основе взаимодействия образовательных организаций и хозяйствующих субъектов;
- организация системы независимой оценки профессиональных компетенций, включая их сертификацию;
- введение в действие механизма государственной аттестации выпускников во внешних независимых аттестационных центрах.

Из представленных задач по достижению намеченных целей видно, что наряду с уже известными мероприятиями по совершенствованию системы образования, такими как участие работодателей в разработке профессиональных образовательных стандартов и аккредитации образовательных программ, Концепция предусматривает формирование научно-образовательных центров, внедряющих достижения науки и техники в образовательные программы учебных заведений, организацию процесса независимой оценки профессиональных квалификаций, разработку и внедрение механизма государственной аттестации выпускников в независимых аттестационных центрах.

В Концепции закреплена возможность всем ученикам старших классов общеобразовательных школ осваивать индивидуальные программы профильного обучения и профессиональной подготовки.

В целях создания высокоэффективного рынка труда, а также повышения качества и профессиональной мобильности рабочей силы документ предусматривает не только организацию процесса непрерывного профессионального обучения или реорганизацию системы подготовки профессиональных кадров, но и развитие внутрипроизводственного обучения сотрудников предприятий и организаций.

В Концепции изложены конкретные целевые ориентиры для системы профессионального образования, позволяющие поэтапно подойти к созданию научно-образовательных комплексов, привлечению работодателей к оценке образовательных программ, организации баз практик при непосредственном участии и материальной поддержке со стороны работодателей.

Согласно опросу предприятий, проведенному в 2013 году Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП), и докладу «О состоянии делового климата в России в 2010–2013 гг.», представленному на съезде Союза в марте 2014 г. в Москве, недостаток профессиональных кадров является серьезной проблемой в развитии 50 % предприятий [4]. Потребности организаций в профессиональных кадрах по категориям работников в динамике за три года представлены в табл. 2.

Таблица 2

**Потребности организаций в профессиональных кадрах, по категориям**

| Категории работников                                                                        | 2011, % | 2012, % | 2013, % |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|
| Руководители организаций и их структурных подразделений                                     | 35      | 35      | 35      |
| Специалисты высшего уровня профессиональной квалификации                                    | 60      | 64      | 54      |
| Специалисты среднего уровня профессиональной квалификации                                   | 33      | 46      | 43      |
| Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием | 13      | 17      | 20      |
| Квалифицированные рабочие                                                                   | 67      | 74      | 69      |
| Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин                                         | 50      | 50      | 50      |
| Неквалифицированные рабочие                                                                 | 27      | 27      | 27      |

По данным, представленным в таблице, наибольший дефицит сотрудников предприятия испытывают по категории «квалифицированные рабочие» (69% обследованных предприятий), при этом 19% из них отметили острую нехватку таких рабочих. Изменения дефицита сотрудников по данной категории работников за 2011–2013 гг. незначительные: так, в 2011 г. недостаток указанных сотрудников испытывали 67 % предприятий, а в 2012 г. – 74 %. Надо отметить незначительное снижение дефицита данных сотрудников в 2013 году.

На втором и третьем месте по дефициту сотрудников оказались категории «специалисты высшего квалификационного уровня» и «операторы, аппаратчики, машинисты» – в размере 54 % и 50 % соответственно. Если посмотреть динамику потребностей предприятий в специалистах высшего профессионального уровня, то в 2011 г. дефицит в них испытывали 60 % опрошенных предприятий, а в 2012 г. – 64 % участников опроса. Заметно снижение дефицита организаций в данной категории сотрудников в 2013 г. до 54 %. Недостаток в операторах и машинистах на протяжении трех лет оценивался предприятиями примерно на одном уровне и составлял 50 %.

По результатам опроса, 43 % предприятий испытывают дефицит в специалистах средней квалификации. В 2011 г. недостаток в таких сотрудниках испытывали 33 % предприятий, а 2012 г. их количество увеличилось до 46 %. Незначительное снижение потребности предприятий в специалистах средней квалификации в 2013 г. на 3 % не привело к решению вопроса и снижению потребности по данной категории сотрудников.

Потребность в руководителях организаций и подразделений высказали только 35 % участников опроса. Более половины опрошенных указали, что штат сотрудников предприятий укомплектован и руководителей в них достаточно. Ситуация относительно потребности организаций в специалистах данной категории демонстрирует определенную стабильность на протяжении трех лет.

Положение предприятий с точки зрения потребности в сотрудниках, занимающихся обработкой информации и оформлением документов, а также в неквалифицированных рабочих достаточно позитивное. Только 20 % опрошенных указали на недостаток первых и 27 % – на недостаток вторых соответственно. При этом динамика потребности предприятий в сотрудниках, обрабатывающих информацию и оформляющих документы, за последние три года несколько ухудшилась – с 13 % в 2011 г. до 20 % в 2013 г.

Ситуация относительно неквалифицированных рабочих за последние три года была стабильна и оставалась на уровне 27 %.

Проблемы, которые испытывают предприятия относительно дефицита квалифицированных профессиональных кадров, подталкивают работодателей к организации процесса взаимодействия с образовательными учреждениями.

В соответствии с результатами опросов 42 % предприятий оказывают образовательным организациям помощь в развитии материально-технической базы (МТБ), в том числе покупают для учебных заведений оборудование, необходимое для реализации процесса профессиональной подготовки кадров, еще чаще передают образовательным организациям оборудование, находившееся на балансе предприятия.

Все это говорит о том, что в последнее время все большее число предприятий испытывает потребность в сотрудничестве с образовательными организациями по вопросу подготовки профессиональных кадров, многие из них такую работу уже ведут.

Кроме помощи образовательным организациям в развитии их материально-технической базы, отечественные предприятия часто оказывают поддержку учреждениям профессионального образования и по другим направлениям.

Распределение компаний, оказывающих поддержку образовательным учреждениям по различным направлениям, можно представить в виде диаграммы (рис. 1).

Более половины (62 %) опрошенных компаний отметили, что чаще других направлений сотрудничества выделяют финансовые средства на организацию и проведение производственной практики студентов учебных заведений, соответствующих профилю основной деятельности предприятия.

Около 34 % предприятий указали, что производили оплату обучения студентов.

Почти 25 % компаний ответили, что участвовали в разработке и выделяли денежные средства на подготовку профессиональных стандартов.

Расходы на выделение грантов, оплату стажировок и повышение квалификации преподавателей производили около 16 % предприятий.

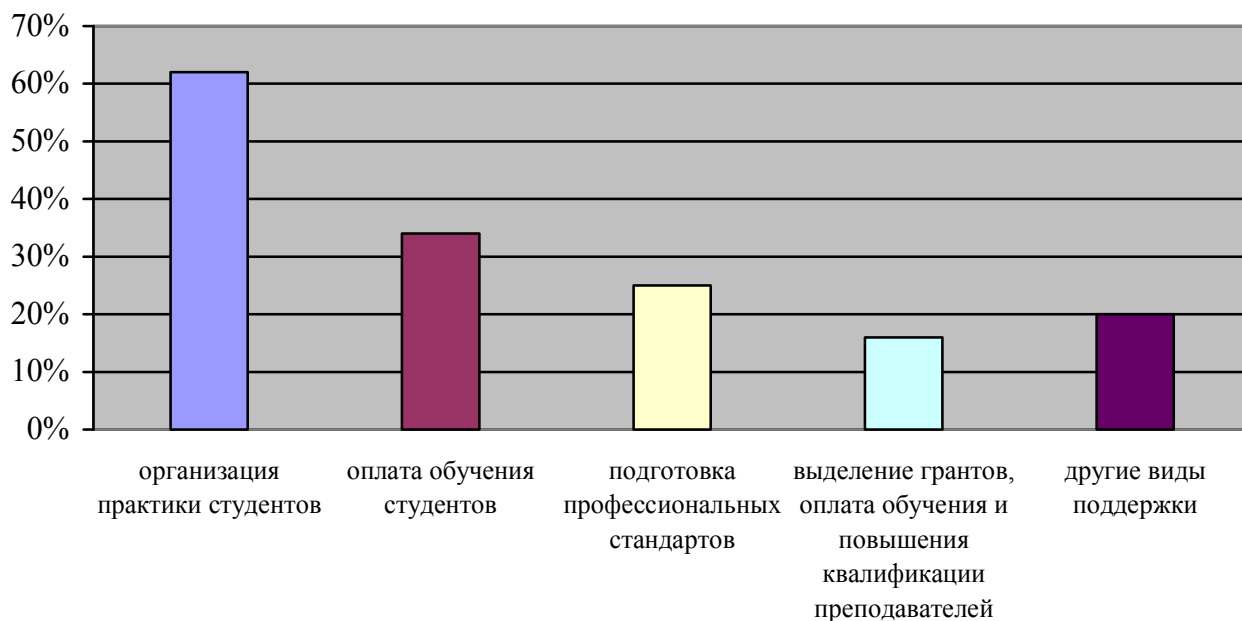


Рис. 1. Распределение компаний по видам поддержки образовательных учреждений

Некоторые организации оказывают поддержку учебным заведениям другими способами. К ним относятся: корпоративные программы профессионального развития студентов; финансирование научной деятельности образовательных организаций; участие в научных конференциях и круглых столах; проведение олимпиад и конкурсов профессионального мастерства; организация и проведение деловых игр; оплата обучения студентов в автошколах. Объем таких предприятий составил 20 % от общего количества опрошенных организаций.

Важным фактором, оказывающим влияние на процесс взаимодействия образовательных организаций и хозяйствующих субъектов, выступает государственное стимулирование.

Наиболее действенным рычагом управления в рыночных условиях являются налоговые льготы. Но как показывает практика последних лет, для предприятий и организаций, активно участвующих в процессе подготовки профессиональных кадров, налоговых льгот в российском законодательстве не предусмотрено. Это отрицательно сказывается на стремлении руководителей предприятий к добровольному взаимодействию с образовательными организациями.

Если бы предприятия и организации, выступающие базами практики для студентов образовательных учреждений, активно участвующие в учебном процессе и способствующие развитию научно-технической оснащенности учебных заведений, имели бы возможность хотя бы частично покрыть свои расходы за счет налоговых льгот, то они гораздо чаще изъявляли бы желание принимать участие в подготовке будущих специалистов и их дальнейшем трудоустройстве.

Около 67 % опрошенных предприятий выразили готовность начать оказывать поддержку образовательным организациям при условии введения налоговой льготы по данной статье расходов и возможности их отнесения на себестоимость производимых товаров или услуг.

Кроме того, по результатам опроса практически все компании, которые уже осуществляют поддержку образовательных организаций готовы увеличить свои расходы в данном направлении при условии введения налоговых льгот и возможности отнесения затрат на себестоимость производимых товаров или услуг (рис. 2).

Затраты на организацию и проведение практики студентов по профилю образовательных программ готовы увеличить 77 % опрошенных предприятий.

Расходы на оплату обучения студентов готовы увеличить 68 % предприятий. Абсолютное большинство опрошенных компаний (85 %) согласны увеличить расходы на разработку и внедрение профессиональных стандартов.

Затраты на выделение грантов преподавателям и оплату повышения их квалификации способны увеличить 67 % предприятий.

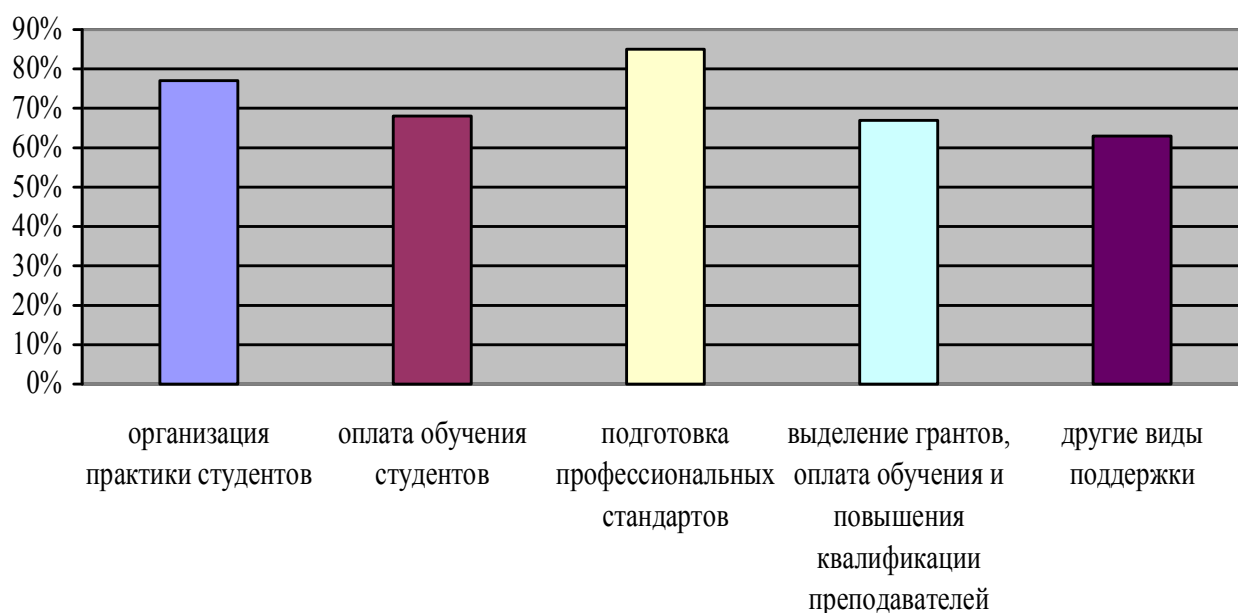


Рис. 2. Распределение компаний, готовых увеличить затраты по видам поддержки образовательных учреждений

Расходы на собственные программы обучения и альтернативные виды поддержки образовательных организаций готовы увеличить 63 % компаний.

Современная модель российского образования предполагает участие работодателей не только в качестве спонсоров образовательных организаций, но и в качестве соучредителей совместных научно-исследовательских предприятий, предприятий венчурного бизнеса, бизнес-инкубаторов, центров консалтинга и инжиниринга, трансфера научных знаний и технологий.

На этом фоне процесс взаимодействия образовательных организаций и работодателей приобретает особое значение. В рамках системной подготовки специалистов необходимо осуществить интеграцию образовательных программ с реальным сектором экономики. Государство планирует на постоянной основе привлекать представителей бизнеса в процесс реализации государственной политики в сфере профессионального образования, включая строительство инфраструктуры образовательных организаций, разработку и актуализацию государственных образовательных стандартов и проведение независимой оценки качества профессионального образования.

В соответствии с основными положениями Концепции социального и экономического развития РФ в Концепции Федеральной программы развития образования, введенной в действие по распоряжению Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. № 163-р (далее – Программа), отмечено, что в настоящее время российская экономика оказалась в ситуации, отражающей мировые тенденции развития. Роль человеческого капитала как основного фактора экономического развития с точки зрения мирового сообщества многократно возросла и продолжает расти [6].

Цель Программы относительно развития профессионального образования заключается в обеспечении доступности качественных образовательных услуг, соответствующих актуальным запросам инновационного развития страны, имеющих социальную направленность. Таким образом, цели и задачи Программы, с учетом периода ее реализации, соответствуют Концепции социального и экономического развития РФ.

Современная система профессионального образования обязана обеспечить повышение уровня доступности образовательных услуг, которые, в свою очередь, должны соответствовать требованиям инновационного развития экономики, потребностям современного общества и каждого человека.

В последние годы в российском образовании обозначилась направленность на создание условий, способствующих повышению качества и доступности услуг образования. Однако отечественное профессиональное образование в России пока не может соответствовать современным требованиям инно-

вационного развития, ориентированного на социальные потребности населения. Ответ образовательной системы на инновационные изменения, происходящие в отечественной экономике, является недостаточно оперативным и не успевает за темпами экономического и социального развития страны.

Количество образовательных организаций, использующих инновационные подходы на практике, достаточно невелико. Наблюдается отсутствие эффективных механизмов конкуренции и распространения современных подходов к реализации образовательных программ. Образовательные инициативы носят, как правило, локальный характер и поэтому не распространяются на всю систему профессионального образования. Качественное образование, необходимое для обеспечения возможностей карьерного роста и личностного развития российских граждан, продолжает оставаться недостаточным относительно разных социально-экономических условий в разных субъектах Российской Федерации.

Среди других характерных черт российской системы профессионального образования можно отметить низкую динамику обновления преподавательского состава; недостаточное использование современных образовательных технологий; отсутствие устойчивых механизмов взаимодействия между потребителями и производителями образовательных услуг, направленных на эффективную работу системы и справедливую оценку качества профессионального образования.

Государственная поддержка отдельных образовательных учреждений и региональных систем образования, выступающих лидерами инновационных перемен, позволила продемонстрировать новые подходы к реализации современной образовательной политики на практике. Дальнейшая реорганизация системы образования потребует серьезных изменений сферы профессионального образования, привлечения хозяйствующих субъектов РФ и учебных заведений к участию в реализации различных программ и процессов инновационного развития России.

Для достижения высокого уровня взаимодействия образовательных организаций и работодателей необходимо:

- прогнозировать потребности рынка труда при одновременной кооперации образовательных учреждений, работодателей, информационных агентств и служб занятости населения;
- устранить диспропорции профессионального образования и излишнее дублирование в подготовке кадров;
- оптимизировать перечень профессий и специальностей профессионального образования;
- разработать различные модели интеграции всех уровней профессионального образования, обеспечить многоуровневость высшего образования, включая создание университетских комплексов;
- улучшить материально-техническую базу образовательных организаций системы профессионального образования;
- создать условия для непрерывного профессионального роста сотрудников различных предприятий и организаций с учетом эффективной системы дополнительного профессионального образования, направленной на обеспечение психологической поддержки населения при смене видов деятельности и карьерном росте;
- обеспечить постоянное участие работодателей и иных социальных партнеров в решении проблем профессионального образования, включая разработку федеральных государственных образовательных стандартов, формирование заказа на подготовку кадров, востребованных на рынке труда, участие в кадровой политике регионов.

Из анализа представленных концепций видно, что проблемы развития системы профессионального образования неразрывным образом связаны не только с проблемами развития рынка труда, но и с проблемами экономического развития всей страны. Такие вопросы требуют комплексного решения, закрепленного на законодательном уровне.

Однако надо признать, что создание нормативной базы взаимодействия образования, науки и бизнеса осуществляется крайне медленно, фрагментарно и бессистемно. В современных условиях необходима не только разработка концептуальных актов федерального уровня по данной проблеме, развитие локального правотворчества, но и создание регионального и муниципального правового сопровождения интеграции образования, науки и бизнеса. Эта система отношений требует не только принятия планов и программ взаимодействия в рамках отдельного региона или конкретной отрасли деятельности, но и законодательного обоснования и закрепления правового статуса участников данного взаимодействия.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Болотова Е.Л. Правовые основы взаимодействия образования, науки и бизнеса // Земля из космоса – наиболее эффективные решения. 2010. Вып. 5. С. 7-11.
2. Седунова С.Ю., Королева В.В. Модели организации сотрудничества вуза и работодателей // Вестник Псковского государственного университета. Сер. Социально-гуманитарные и психолого-педагогические науки. 2009. № 9. С. 154-157.
3. Концепция развития научно-исследовательской и инновационной деятельности в учреждениях высшего профессионального образования Российской Федерации на период до 2015 года. Приложение к письму от 22.02.2011 № 13-91/РФ Минобрнауки и науки // Официальные документы в образовании. 2011. № 16. С. 5-21.
4. Доклад о состоянии делового климата в России в 2010-2013 годах. Российский союз промышленников и предпринимателей. URL: <http://media.rspp.ru/document/1/0/5/052e120269d00aa294ee8c2aa1c311df.pdf> (дата обращения: 12.10.2014).
5. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. URL: <http://base.garant.ru/194365/>
6. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070647/> (дата обращения: 25.11.2014).
7. О состоянии трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, востребованных специальностях, требуемых компетенциях и ожидаемых прогнозных кадровых потребностях. Петрозаводский государственный университет. 2012 г. URL: [http://симт.пф/docs/AnalyticReport/AnalyticReport\\_full.pdf](http://симт.пф/docs/AnalyticReport/AnalyticReport_full.pdf) (дата обращения: 07.10.2014).
8. Приказ Минобрнауки РФ от 18.07.2002 № 2783. Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения: 11.10.2014).

Поступила в редакцию 01.12.14

**V.I. Volkov**

**GOALS AND OBJECTIVES OF THE VOCATIONAL TRAINING SYSTEM AT THE PRESENT STAGE**

The article analyzes the system of professional education in the Russian Federation. It identifies and considers the issues of labor market development and educational services market development. The author specifies the following reasons for the current situation on labor market: the decline in industrial production that contributes to the decline of demand for professional staff, the inconsistency between the structure of professional education and the actual and prospective needs of employers. The article mentions the relationship between the problems of the professional education system development and the problems of labor market development and economic development of the country. The necessity for more comprehensive solutions of mentioned problems and their legislative fixation is stated. The author reveals the government's plans for the involvement of business representatives in the process of implementation of state policy in the sphere of professional education, including the construction of educational institutions infrastructure, the development and actualization of state educational standards, and the independent evaluation of vocational education quality. Next, the author discusses the necessity to integrate the educational programs of specialists training with the real sector of the economy. Goals and tasks of innovative development of the economy and of the professional education improvement are determined. The main principles of the Concept of social and economic development of the Russian Federation and the Concept of the Federal program of education development are analyzed. The research findings on the needs of Russian organizations in professional staff are presented. The trends of the process of interaction between educational institutions and market participants are identified. The author concludes that it is necessary to analyze the situation on the labor market and on the education market regularly, and that the system of monitoring and forecasting the economic situation should be based on a strategic analysis of structural content of demand and supply of professional staff, and should take into account demographic fluctuations and the current state of professional education system.

**Keywords:** education, system, science, business, employers, issues, interaction, goals, tasks, analyses.

Волков Владислав Иванович,  
преподаватель кафедры менеджмента и права  
Пермский институт (филиал)  
ФГБОУ ВПО «Российский экономический  
университет им. Г.В. Плеханова»  
614000, Россия, г. Пермь, Б. Гагарина, 59  
E-mail: 89082761011@mail.ru

Volkov V.I.,  
Lecturer at the Department of management and law  
The Perm Institute (branch)  
of Russian Economic University  
614000, Russia, Perm, B. Gagarina, 59  
E-mail: 89082761011@mail.ru