

## **ЭКСПЕДИЦИОННЫЕ РАБОТЫ**

1. Экспедиционный проект «Дополнительное профессиональное образование как фактор конкурентоспособности на рынке труда». Руководитель – н.с. Арсентьева Н.М.

Состав экспедиции – 3 человека, в том числе:

Арсентьева Н.М., н.с. отдела социальных проблем – руководитель отряда;

Бусыгин С.В., младший научный сотрудник отдела социальных проблем;

Комиссарова И.Г., программист 1-й категории отдела социальных проблем.

Маршрут: экспедиционные работы осуществлялись в Куйбышевском, Барабинском и Чановском районах Новосибирской области с 14 ноября по 30 ноября 2010 г., кроме того, несколько интервью по теме исследования были проведены в г. Новосибирске.

Сроки пребывания в каждом пункте маршрута:

г. Куйбышев – 14–19.11.2010;

г. Барабинск – 20–24.11.2010;

с. Чаны – 24–29.11.2010 .

### **Намеченные цели и задачи экспедиции**

Цель экспедиционного исследования – дополнение эмпирической базы (начало создания – 2000 г.), позволяющей изучать процессы, происходящие в сфере труда и занятости, а также в сфере взаимодействия системы образования и рынка труда.

Задачи исследования:

1. Выявление потребности в дополнительном профессиональном образовании (ДПО) работающего населения.

2. Анализ доступности (в том числе и материальной) профессионального образования для различных категорий работников.

3. Изучение поведенческих практик работника, получившего дополнительное профессиональное образование, в сфере труда.

4. Анализ потребности работодателей в работниках высокой квалификации, получивших дополнительное профессиональное образование.

## Основные результаты проведенного исследования

В ходе полевого обследования было проведено 5 интервью с руководителями центров занятости (3 – в сельских районах, 2 – в г. Новосибирске), 4 интервью со специалистами центров занятости по переобучению (2 – в сельских районах, 2 – в г. Новосибирске), 6 интервью с руководителями системы ДПО (5 – в сельских районах, 1 – в г. Новосибирске), собрано 116 анкет безработных в сельских районах.

Экономический кризис 2008–2009 гг. обострил ситуацию на региональном рынке труда, что выразилось в сокращении количества рабочих мест (как вакантных, так и замещенных) и соответствующем увеличении численности безработного населения. Сложившаяся ситуация привела к росту конкуренции среди соискателей работы. Наличие дополнительного профессионального образования (ДПО) рассматривалось нами как значимый фактор повышения конкурентоспособности работника на рынке труда (гипотеза исследования). Проведенное исследование подтвердило это предположение.

Система дополнительного профессионального образования выполняет важнейшую функцию сглаживания диспропорций спроса и предложения на рынке труда. Система базового профессионального образования, по мнению экспертов, на сегодняшний день не только не может, но в большинстве случаев и не должна готовить специалистов «под ключ». Основная причина таких оценок системы базового профессионального образования состоит в том, что она просто не в состоянии учесть стремительные изменения (как технологические, так и законодательные), характеризующие современную экономику, а также разнообразие запросов хозяйствующих субъектов. «Систему базового образования можно сравнить с магазином, который торгует полуфабрикатами. Из одного и того же полуфабриката разные хозяйки могут приготовить различные блюда, одна перцу добавит, другая – лука, в зависимости от того, что едят в семье, кому что нравится. Главное, чтобы полуфабрикат был свежим и качественным» (из интервью с руководителем учреждения ДПО, Новосибирская область). На современном рынке труда система ДПО и выполняет роль такой «хозяйки», более того, с нарастанием объема изменений и разнообразия запросов значимость системы ДПО в подготовке кадров для современной экономики будет возрастать соответственно.

Необходимость постоянного обновления профессионального образования осознается и самим населением. «Хочешь, не хочешь, а жизнь заставит. Сейчас уже везде строят по-новому, много монолитного строительства, а там свои требования, ниже четвертого разряда и делать нечего. Приходится повышать квалификацию» (из интервью с работником, НСО). «Сейчас старым багажом не проживешь, даже обычный кладовщик должен знать программу 1С, такая система учета. Уже в помине нет никаких квитанций и амбарных книг, поэтому берут молодых, грамотных» (из интервью с работницей, НСО). Внедрение новых технологий, таким образом, является важнейшим стимулом к повышению квалификации, а это, в свою очередь, повышает конкурентоспособность работника на рынке труда.

Потребность работающего населения в дополнительном профессиональном образовании, повышении квалификации в небольшой степени зависит также от того, насколько их работа контролируется такими ведомствами как Ростехнадзор, Роспотребнадзор и др. Любое изменение законодательства, технических стандартов и санитарных норм обязательно предполагает хотя бы краткосрочное повышение квалификации. Хотя здесь мы не можем говорить о влиянии новых технологий.

Исследование потенциала системы ДПО показало, что она адекватно реагирует на запросы экономики и населения. Залогом успешной деятельности учреждений системы ДПО является модернизированная материальная база и выход на межрегиональные рынки труда. На сегодняшний день набор профессий системы ДПО не только полностью удовлетворяет запросы предприятий и населения, но даже и превосходит их.

Существенным препятствием для дальнейшего повышения своего профессионального образования для работников становится сравнительно высокая стоимость услуг системы ДПО. Сейчас есть две возможности повысить свою квалификацию или получить новую профессию без ущерба для собственного бюджета – за счет работодателя и по направлению центра занятости населения (для безработных). Но работодатель будет учить только той профессии (и только в том объеме), которая нужна производству. Если потребность работника в повышении или смене своего профессионального статуса не совпадает с интересами работодателя, то переобучение он должен оплачивать сам. В настоящее время сумма составляет примерно

17000–20000 руб. за курсы продолжительностью 3 месяца. На такие затраты работник идет в том случае, если он намерен сменить место работы или профессию.

Центр занятости направляет на переподготовку только при условии гарантированного рабочего места, причем эту гарантию должен найти сам направляемый. Выдача гарантийного письма для центра занятости ни к чему не обязывает работодателя, поэтому получить его (при условии хороших отношений) безработному нетрудно. В конце концов, работодатель всегда может заявить, что вакансия к концу обучения конкретного лица уже закрыта. То есть гарантия рабочего места, по сути, является условной.

Нестабильность рабочих мест на локальных рынках труда, малое количество вакансий приводит к тому, что безработные предпочитают для переподготовки профессии универсальные с точки зрения выбора сферы приложения труда, пригодные как в сфере наемного труда, так и в сфере самозанятости, а также в семье и в быту. К таким профессиям относятся: повар, парикмахер, портной-закройщик, пользователь ПЭВМ (по сути, курсы компьютерной грамотности), водитель категории В и С.

Низкая потребность в квалифицированном труде на сельских локальных рынках труда приводит к тому, что полученные населением профессии и квалификация зачастую им не используются. Причем это касается не только лиц пожилого возраста, но и молодежи. Нередки случаи, когда по полученной профессии молодой работник или безработный не работал ни одного дня.

Работодатель артикулирует свою потребность в работниках высокой квалификации в тех случаях, когда проводит технологические обновления, смену оборудования или планирует выпуск новой продукции. Потребность может быть значительной, но это не всегда предполагает массовое повышение квалификации уже имеющихся работников. В этих случаях они предпочитают поиск кадров соответствующей квалификации на рынке труда, не затрачивая собственных средств и времени. При этом работодатели не ограничиваются локальными рынками труда и активно практикуют выход на межрегиональные, используя вахтовый метод привлечения работников. Такая практика особенно характерна для крупных хозяйствующих субъектов. «Организованных групповых заявок от предприятий на переподготовку в моей практике не встречалось. Направляют, как правило, по одному, крайне ред-

ко – по два человека. Зачем им ждать, когда они могут взять уже готовых специалистов?» (из интервью с руководителем учреждения ДПО, г. Новосибирск). При этом широко используется метод внутрифирменной активизации ресурсов – когда один работник, прошедший повышение квалификации, должен научить всему новому других сотрудников.

### **Использование полученных материалов экспедиционных исследований**

Результаты исследования использовались при подготовке отчета по проекту «Роль экономики знаний в развитии инновационного сектора экономики Сибири: экономические и социальные аспекты» (Программа фундаментальных исследований Президиума РАН № 28 «Экономика и социология знаний»). В начале 2011 г. по просьбе Департамента ФГСЗН сделан доклад с использованием полученных результатов, а также подготовлена статья для публикации.