

Обязательное распределение выпускников: в поисках альтернативы

1. Проблема трудоустройства молодёжи: глобальная тенденция, общеевропейская проблема, региональная и национальная (беларуская) специфика

Проблема нахождения первого рабочего места выпускниками вузов – одна из наиболее актуальных в мире и сложных для решения, поскольку в ней как в капле воды отражается многоуровневая система далеко не простых взаимосвязей и отношений между рынком образования и рынком труда. Согласно Всемирному докладу ООН «Занятость молодежи: перспективы молодых людей в поиске достойной работы в эпоху перемен», составленному в 2011 году, одной из глобальных тенденций развития современного рынка труда является все более уязвимое положение молодых людей. Последствия мирового финансового и экономического кризиса 2008 года в наибольшей степени затронули именно эту возрастную группу рабочей силы в большинстве регионов мира. В конкурентной борьбе на рынке труда ситуацию, в которой оказывается современная молодежь, социологи все чаще описывают в терминах «зависимости» и «бесправия» (1). В докладе «Глобальные перспективы занятости 2013» Международной организации труда (МОТ) при ООН обосновывается пессимистичный прогноз роста молодежной безработицы, которая в 2017 г. будет составлять в Испании более 50%, в Италии и Греции – более 30% (2).

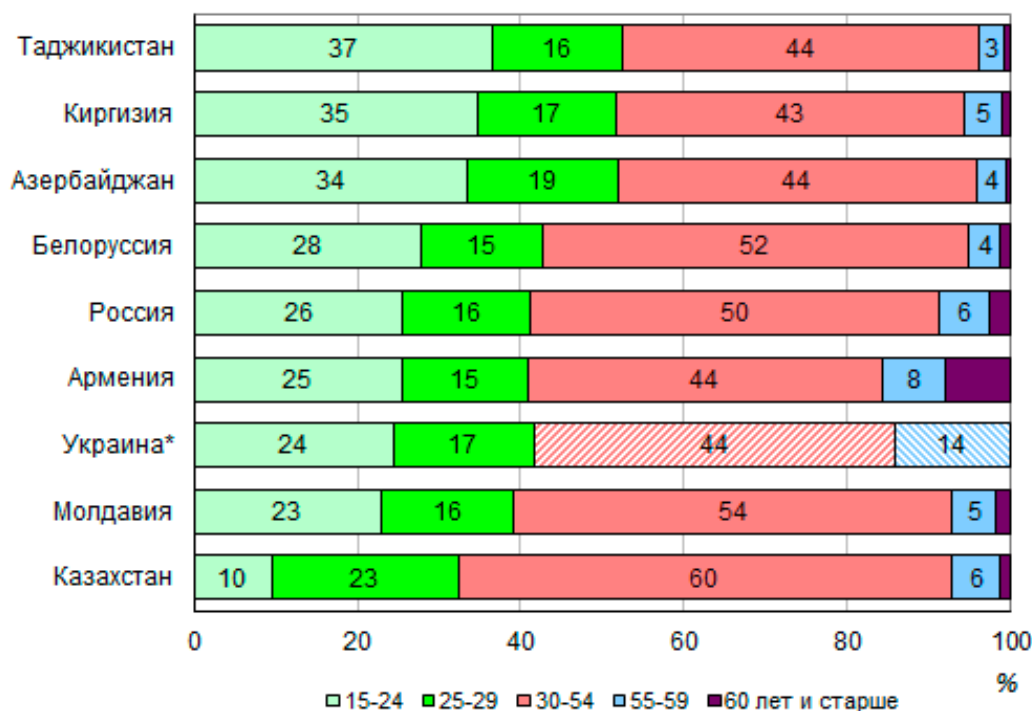
Однако даже пессимистичный прогноз МОТ на поверку оказался слишком оптимистичным. К концу первого квартала 2013г. занятость молодежи в странах ЕС упала до рекордно низкого уровня, а безработица достигла рекордно высокого уровня, при котором практически каждый четвёртый молодой европеец оказался в поисках работы (3). По данным Евростата за самый неблагоприятный 2013г. удельный вес 15-24-летних безработных европейцев составлял: в Греции – 58,3%, в Испании – 55,5%, в Хорватии – 50%, в Италии – 40%, на Кипре – 38,9%, в Португалии – 38,1%. В среднем в странах EU-28 23,6% (в странах еврозоны – 24,2%) 15-24-летних европейцев в 2013г. не имели работы. (4) На пособия по безработице в 2013г. в ЕС уходило 153 млрд евро в год (более 1% ВВП).

И тем не менее, по данным статистической службы ЕС Евростат, в июле 2015 уровень безработицы в ЕС упал до самого низкого уровня с июня 2011 года — 9,5%, а в странах еврозоны до самого низкого с февраля 2012-го — 10,9%. При этом самое значительное падение уровня безработицы в процентном выражении показали самые проблемные южные страны – Болгария (с 11,5% до 9,4%), Испания (с 24,3% до 22,2%), Португалия (с 14,1% до 12,1%) и Хорватия (с 16,9% до 15,1%). В том числе была снижена безработица молодёжи до 20,4% в странах ЕС и до 21,9% в странах еврозоны. (5) *При этом рост занятости в Италии и Испании специалисты объясняют как раз рациональными и эффективными реформами рынка труда этих стран, в рамках которых был сделан упор на занятость молодёжи, а также упрощены условия найма и увольнения рабочих.* (5)

Не менее тревожна ситуация с занятостью молодёжи и в странах СНГ: в общей численности безработных доля молодых людей в возрасте 15-24 года составила в 2013 году в целом по СНГ 25%. Как и во многих других странах, уровень безработицы среди молодежи 15-24 лет в странах СНГ выше (безработица в странах СНГ составляет от 5 до 16% экономически активного населения). Доля молодежи в возрасте 15-24 лет в общей численности безработных находится в диапазоне от 10% в Казахстане до 37% в Таджикистане. При этом, по оценке Статкомитета СНГ, наихудшие показатели в

европейской части СНГ у Беларуси (28%), которая занимает четвертое место снизу после Таджикистана (37%), Киргизии (35%) и Азербайджана (34%). (6)¹

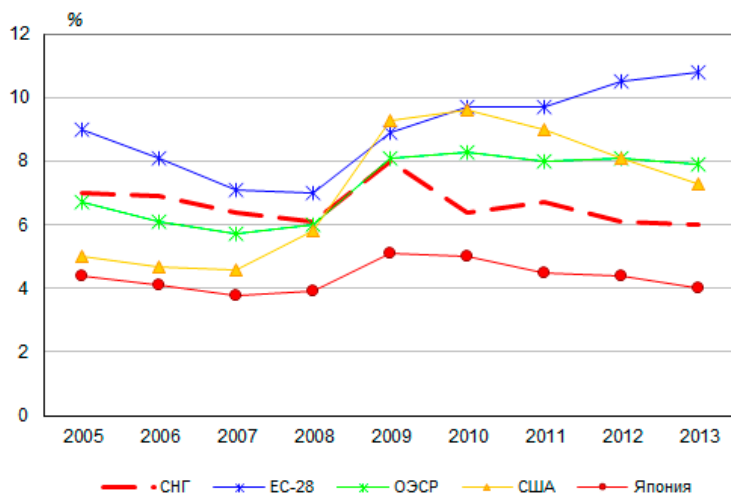
Распределение безработных по возрасту в странах СНГ по результатам обследований рабочей силы, 2013г., %



Источник: Рынок труда в странах Содружества в 2013 году / Статистика СНГ. Статистический бюллетень, 2014 № 10 (541). С. 55.

Правда, 2013 год, в странах СНГ, в отличие от стран ЕС, продолжил тенденцию снижения безработицы, которая составила 13,8% против 14,5% в 2012 году, 15,2% в 2011 году и 16% в 2010 году (6).

Уровень безработицы в СНГ, странах Европейского союза (ЕС-28), Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), США и Японии, 2005-2013гг., % экономически активного населения



Источник: Рынок труда в странах Содружества в 2013 году / Статистика СНГ. Статистический бюллетень,

¹ По официальным данным, доля зарегистрированных безработных данной возрастной когорты составляет 19,2% (7; 236).

Однако, если мы сосредоточим внимание на интересующей нас социальной группе – людях, имеющих высшее образование (по международной классификации МСКО 5-8) – то обнаружим, что доля безработных с высшим образованием в странах СНГ значительно больше, чем в странах ЕС. Так, если в среднем в странах ЕС удельный вес безработных с высшим образованием по состоянию на 2014г. составлял 7% (8), то аналогичный средний показатель за относительно благополучный для стран СНГ 2013г. составил 24% (6). *Это красноречиво свидетельствует о том, насколько велико конкурентное преимущество людей с высшим образованием на рынках труда ЕС и СНГ.*

Особое положение среди стран СНГ занимает Республика Беларусь, которая, согласно данным экспертов Статкомитета СНГ имеет один из самых плохих среди стран СНГ показателей по безработице среди молодёжи (см. выше), а по словам министра образования – наилучший в СНГ. При этом Беларусь является, пожалуй, единственной страной в СНГ и одной из немногих в мире, сохраняющей обязательное распределение на законодательном уровне и широко применяющей её на практике.² Помимо того, что практикуемое в Беларуси обязательное распределение нарушает ратифицированные Республикой Беларусь Конвенции Международной организации труда – Конвенцию № 29 (ратифицирована БССР 30.07.1956) “О принудительном труде” (1930) и Конвенцию № 105 (ратифицирована РБ 25.09.1995) “Об упразднении принудительного труда” (1957) – сохранение модели обязательного распределения не эффективно и уже не отвечает вызовам времени. Неэффективность обязательного распределения особенно отчётливо проявляется в условиях экономического кризиса, обостряющего слабые места системы обеспечения первого рабочего места. Об этом открыто говорят ректора вузов Беларуси, столкнувшиеся в этом году с проблемой отзыва заявок работодателями: сокращающие свой штат в условиях кризиса предприятия больше не в состоянии трудоустроить “молодых специалистов”. Однако, ещё задолго до кризиса работодатели и выпускники, загнанные государством в условия обязательного распределения в «добровольно-принудительном» порядке, искали (и нужно признать, успешно находили) пути уклонения от обязательного распределения. Доверие к институту распределения подрывало и само государство, закрывая глаза на накапливающиеся проблемы с обязательным распределением одних выпускников («студентов-бюджетников», чей удельный вес составляет 1/3 от общей численности выпускников) и лишая права на получение первого рабочего места других («студентов-платников», чей удельный вес составляет 2/3 от общей численности выпускников).

Все вышеперечисленные обстоятельства дают основания для переосмысления обязательного распределения как регулятора системы согласования рынка образования и рынка труда Беларуси. Для продуктивного переосмысления и успешного реформирования системы распределения необходимы три вещи: во-первых, получить трезвое и адекватное понимание состояния дел в сложившейся системе обязательного распределения (диагноз); во-вторых, изучить опыт успешных и эффективных систем, апробированных на протяжении достаточно долгого времени и способных отвечать на нестандартные вызовы современности (анализ); и, в третьих, спроектировать новую, релевантную условиям Беларуси модель системы обеспечения первого рабочего места выпускникам высших учебных заведений (терапия).

² Согласно «Положению о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование», утверждённому Постановлением Совета Министров Республики Беларусь за № 170-2 от 10.12.2007г., «распределение выпускников осуществляется учреждениями образования в целях потребностей отраслей экономики и социальной сферы в специалистах, рабочих (служащих) и социальной защиты этих специалистов, рабочих (служащих)».

II. Состояние системы согласования рынка образования и рынка труда Беларуси и проблема эффективности института обязательного распределения

Институт обязательного распределения является наследием советской системы образования, которая была достаточно органична для практически 100% государственной плановой экономики. Однако, спустя 25 лет после распада СССР экономика и структура занятости населения Беларуси радикально изменились. Согласно официальным данным Белстата за июль 2015г. на предприятиях и в организациях с государственной формой собственности занято лишь 39% занятого в экономике населения, в то время как более 60% населения заняты в предприятиях и организациях с частной (57,8%), смешанной с иностранным участием (6,9%) и иностранной (3,2%) формами собственности. (24) Столь радикальная трансформация занятости населения – даже с учётом сильного государственного участия в частном секторе экономики – неизбежно требует новых форм и методов взаимодействия между частными акторами рынка труда и государством.

С другой стороны, не менее существенные перемены произошли и в самой системе высшего образования – 2/3 студентов получают высшее образование на платной основе, что свидетельствует о новом типе отношений между «потребителем» и «поставщиком» образовательных услуг: отныне это преимущественно рыночные отношения «купли-продажи». При этом (sic!) государство является абсолютным монополистом на рынке образовательных услуг в сфере высшего образования: почти 90% студентов-платников от их общей численности обучается в государственных высших образовательных учреждениях. Таким образом, в ситуации, когда 2/3 студентов и 2/3 работодателей находятся друг с другом в прямых рыночных отношениях, а 9/10 студентов-платников обучаются в государственных вузах, сохранение модели обязательного распределения является неизбежно ограниченным, противоречивым и неэффективным.

Оно является ограниченным, поскольку, с точки зрения юридической корректности и экономической целесообразности (эффективности), она может распространяться лишь на отношения между работодателями с государственной формой собственности и студентов, обучающихся на бесплатной основе. Только в таком случае можно было бы вести речь о корректном государственном заказе специалистов для соответствующего госсектора экономики. Формально именно такая модель и имеет место в Беларуси. Однако, во-вторых, именно в силу своей ограниченности модель обязательного распределения оказывается юридически противоречивой и дискриминационной в отношении практически всех акторов на рынке образования и рынке труда (о противоречии международным нормам МОТ и правам человека см. выше).

В отношении студентов бюджетной формы обучения она является дискриминационной, поскольку нарушает их право на бесплатное образование, зафиксированное в Конституции Республики Беларусь (Ст. 49). Обязательное распределение является для студента-бюджетника, получившего бесплатное образование на оговоренных условиях (=«конкурсной основе» - см. Ст. 49), дополнительной, не оговоренной в «контракте с государством» (т.е. Конституции) «платой» - своего рода современной «барщиной», которую несёт выпускник на протяжении всего времени принудительного труда.

В свою очередь, освобождённые от необходимости принудительного труда «студенты-платники» дискриминированы тем, что государство, продав «студентам-платникам» образовательные услуги, ставит их в неравные условия со «студентами-бюджетниками» и практически не выполняет обязательства гарантии первого рабочего места. Это свидетельствует о «социальной безответственности» государства, что вступает в противоречие с прописанным в Конституции социально-правовым статусом Республики Беларусь: согласно статье 1 «Республика Беларусь – унитарное демократическое *социальное правовое* государство» (курсив – А.Л.).

Распределяя «выпускников-бюджетников» преимущественно на предприятия с

государственной формой собственности, которые имеют приоритет при подаче заявок перед предприятиями и организациями частной формы собственности, государство дискриминирует частный сектор экономики и ставит работодателей частного и государственного сектора экономики в неравные условия.

Обязательное распределение неэффективно по целому ряду причин.³ Прежде всего, в силу неэффективности модели прогнозирования потребности в трудовых ресурсах, которая основывается на заявительном принципе⁴: по результатам заявки предприятий в органы государственного управления о дополнительной перспективной потребности в кадрах формируются контрольные цифры приёма в учреждениях образования в соответствии с Общегосударственным Классификатором Республики Беларусь «Специальности и классификации».⁵ Корректная с формальной точки зрения модель (работодатели формируют спрос) не учитывает специфики поведения государственных предприятий на рынке труда: сам спрос предприятий на трудовые ресурсы является производным от административно навязанных объёмов производства (прогнозные показатели выпуска продукции) и количественных темпов роста, которые, в условиях экстенсивного развития, обеспечиваются предприятиями за счёт роста кадрового ресурса. Между тем, за скобками остаётся качество продукции и эффективность использования имеющихся трудовых ресурсов: как правило, на предприятиях имеется избыток не только нереализованной продукции, но и кадров. Причём чем хуже финансовое положение и выше износ основных производственных фондов, тем больше текучесть кадров и выше потребность в кадрах (по данным экспертов, в сельском хозяйстве, строительстве и машиностроении она доходит до 60% от среднесписочной численности занятого в этих отраслях населения) (20; 140). Таким образом, как отмечают эксперты, уже «на этапе прогнозных оценок потребности предприятий в специалистах, предприятия подают необоснованную информацию на рынок образовательных услуг» (20; 139).

Данная ситуация усугубляется необоснованной инициативой учреждений образования, заинтересованных в увеличении (или, как минимум, в сохранении) контрольных цифр приёма и активно навязывающих предприятиям потребности в кадрах. Стоит отметить, что такое поведение учреждений образования на рынке труда, обусловлено не только заинтересованностью в контрольных цифрах приёма (и соответственно, объёмах бюджетного финансирования), но и обязательством обеспечивать первое рабочее место для студентов бюджетной формы обучения. В результате, как справедливо отмечают эксперты, «планы приёма формируются самими производителями образовательных услуг на основе формирования инерционных экстраполяционных прогнозов кадровых потребностей в специалистах с высшим и средним образованием по принципу «от достигнутого»». (20; 140) Таким образом, обязательное распределение во многом является фактором искажения прогнозов кадровых потребностей в специалистах. Кроме того, система обязательного распределения легитимирует и тем самым усугубляет практику субъектов системы образования, ориентирующихся при предоставлении платных услуг на социальный (спрос населения), а не на экономический спрос (потребности работодателей). В силу превалирования спроса потребителей образовательных услуг над спросом потребителей трудовых ресурсов образовательные

³ Здесь и далее мы будем опираться на монографию Ванкевич Е.В., Коробова Е.Н. и др. Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования. Витебск: УО «ВГТУ», 2010. – 206с.

⁴ См.: «Положение о потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов за счёт средств республиканского и (или) местного бюджетов» (утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 октября 2008г. за № 1547. Согласно Положению, дополнительная потребность в трудовых ресурсах определяется как потребность в кадрах, необходимых для развития производства, возмещения их выбытия и замещения вакантных рабочих мест. (20; 139)

⁵ Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Специальности и квалификации» ОКРБ 011-2001. – Минск: РИВШ, 2005.

учреждения ориентируются не столько на согласование интересов работодателей и потребителей образовательных услуг, сколько на содействие трудоустройству выпускников.

Не менее существенным препятствием эффективному согласованию рынка образования и рынка труда является несогласованность действий профильных министерств, решающих перспективные потребности в кадрах: Министерства образования, Министерства труда и социальной защиты и Министерства экономики.

Наконец, Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Специальности и квалификации» ОКРБ 011-2001 содержит ряд морально устаревших специальностей и оставляет нерешённым вопрос «определения потребности в кадрах разнообразных квалификаций и обеспечения её соответствия с финансированием подготовки (что связано в свою очередь с распределением контрольных цифр приёма)...» (20; 140).

В результате всех вышеозначенных причин практика обязательного распределения, частично решая проблему безработицы среди выпускников учреждений образования, отражает и усугубляет ряд системных проблем на рынке труда: качество предлагаемых к распределению рабочих мест снижается, поскольку в систему распределения, как правило, попадают рабочие места с высокой текучестью кадров и низким уровнем оплаты, в то время как престижные и высокооплачиваемые вакансии заполняются на конкурсной основе и не предлагаются выпускникам. Это, в свою очередь, негативно сказывается на имидже системы обязательного распределения и мотивации выпускников: с одной стороны, выпускники рассматривают обязательное распределение как наказание, от которого уклоняются всеми возможными способами и путями (что способствует коррумпированию и имитации всей системы распределения); с другой стороны, в условиях предопределённости трудовой судьбы у выпускников воспитывается пассивность в поиске рабочего места.

Таким образом, *обязательное распределение, частично (на 1/3 выпускников, 1/3 работодателей и 1/3 рынка труда) содействуя трудоустройству выпускников, не решает более глубокой проблемы рассогласования (дисбаланса) рынка образования и рынка труда, но лишь усугубляет её.*

III. Эффективное социальное партнёрство – надёжный фундамент для обеспечения гарантий занятости молодёжи

Европейский подход сориентирован как раз на решение ключевой проблемы рассогласования рынка образования и рынка труда. Ядром европейской стратегии согласования рынка образования и рынка труда является налаживание полноценного, действенного и эффективного социального партнёрства в сфере образования.

Социальное партнёрство в сфере образования – добровольное взаимодействие образовательных учреждений с институтами рынка труда, государственными органами власти и частным бизнесом, государственными и частными работодателями, государственными и частными агентствами профориентации и службами занятости, общественными организациями и объединениями, направленное на согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса, где конечная цель – гармоничное согласование рынка образования и рынка труда.

Социальное партнёрство – это не только эффект доброй воли и заинтересованности друг в друге всех участников рынка образования и рынка труда, но, прежде всего, результат продуманной, заинтересованной и напряжённой работы по созданию и эффективному использованию всех инструментов и каналов взаимодействия между всеми социальными партнёрами и соответствующими институтами. Эта настройка инструментов и каналов взаимодействия всех заинтересованных социальных партнёров осуществляется в Европе на всех уровнях – от общеевропейского, до вузовского и частно-

предпринимательского. Ниже представлен анализ общеевропейских, национальных и внутривузовских моделей конструирования социального партнёрства.

1. *Общеевропейская стратегия занятости молодёжи: философия, программы и инструменты*

Общая стратегия по борьбе с безработицей в рамках Евросоюза формулировалась изначально **Европейской стратегией занятости**, принятой в 1997 году, и программой "**Молодежь в движении**", принятой в 2010 году. В декабре 2011г. Европейская комиссия выступила с инициативой "Шансы для молодого поколения"⁶, которую поддержал Европейский парламент в мае 2012г. Пакет из 18 мероприятий для реализации инициативы подразумевал решение проблемы трудоустройства молодёжи путём реформ институтов и механизмов регулирования рынка труда с целью обеспечения более благоприятного для трудоустройства и занятости климата, а также преодоления сегментации рынка труда. Одним из ключевых инструментов реализации пакета мероприятий на общеевропейском уровне стал Европейский социальный фонд (ESF), а также ряд других фондов, таких как Европейский фонд регионального развития (ERDF), Европейский сельскохозяйственный фонд для развития сельских территорий (ELER). За 12 месяцев 8 стран-участниц в рамках инициативы «Шансы для молодого поколения» аккумулировали более 10 млрд. евро на пособия, профессиональную переквалификацию 658 000 молодых людей.

Актуальная ныне **программа «Европа-2020»** ставит перед собой цель обеспечить 75-процентную занятость всего трудоспособного населения ЕС (в возрасте от 20 до 64 лет). Для выпускников выдвинута отдельная цель – к началу следующего десятилетия в странах Евросоюза ни один из них не должен искать работу дольше четырех месяцев по окончании учебного заведения. При этом основная ставка делается на придание рынку труда большей гибкости и подвижности. Именно на это, в частности, рассчитан новый европейский проект **Youth on the Move** – «Молодежь в движении». Это пакет финансируемых Евросоюзом программ, предоставляющих молодым людям дополнительные возможности для повышения квалификации, стажировок, приобретения другой специальности и поиска работы или продолжения обучения по всему ЕС, дополнительные возможности сотрудничества с европейскими государственными центрами занятости, создания малого бизнеса, создание европейского механизма предоставления студенческих кредитов. При этом у молодых европейских специалистов есть возможность получать пособие по безработице в другой стране ЕС.

В целом **Европейская стратегия занятости базируется на 4 столпах - адаптации, предпринимательстве, трудоустройстве и равных возможностях**. Примечательно, что основными инструментами реализации этой стратегии являются: дерегуляция рынка труда (для повышения производительности); придание рынку труда большей гибкости и подвижности; налаживание тесного сотрудничества между государственными и частными службами по трудоустройству; налаживание эффективной профориентации, обучения и активации всех социальных партнёров через позитивную мотивацию к сотрудничеству.

Существование отношений между молодым человеком (в том числе выпускником вуза) и европейским государством отражается в понятии **гарантий трудоустройства**. Общеевропейская стратегия обеспечения гарантий молодёжи осуществляется в шести направлениях: 1) концептуальное выстраивание социального партнёрства; 2) своевременное вмешательство и активация всех партнёров; 3) меры по стимулированию интеграции в рынок труда; 4) задействование структурных фондов ЕС; 5) оценка актуального состояния и 6) перманентное совершенствование и преобразование системы.

⁶ КОМ(2011) 933 vom 20. Dezember 2011.

Согласно программе «молодежная гарантия» молодые люди в возрасте до 25 лет не должны оставаться без места работы более 3–6 месяцев (в каждой стране этот срок уточняется и специфицируется самостоятельно). Если молодой человек не в состоянии найти работу за это время, он обращается в службу занятости, где ему помогают с трудоустройством или переобучением.

Одним из инструментов реализации программы является т.н. **дуальная система образования**, широко практикуемая в ФРГ, и, по оценкам экспертов, являющаяся одной из существенных причин самого низкого уровня безработицы среди молодёжи в этой стране. Дуальная система предполагает прохождение учебы одновременно в двух заведениях: на производстве (до 80% нагрузки) и в учебном заведении (профессионально–теоретическая часть). Эта система позволяет молодым людям получить первый опыт работы уже во время учебы, а предприятиям готовить специалистов с ориентацией на те навыки и умения, которые им непосредственно нужны. Дуальная система создает высокую мотивацию как со стороны студента, заинтересованного в получении знаний, поскольку их успешное усвоение напрямую связано с тем, что требуется на рабочем месте, так и со стороны работодателя, заинтересованного в качественном практическом обучении своего работника. Это позволяет не только обеспечить взаимосвязь теории и практики, но и своевременно реагировать на изменения потребностей производства и рынка.

В настоящий момент программа «молодёжные гарантии» реализуется в ряде стран ЕС. Так, например, с марта 2015г. она стартовала в Латвии, для реализации которой Европейская Комиссия, структурные фонды ЕС, латвийские государственные и частные финансовые структуры выделили более 66 миллионов евро. Программа помогает освоить подходящую для рынка труда профессию и найти работу. В программу вовлечены Государственное агентство занятости, более 40 профессиональных учебных учреждений под руководством Государственного агентства поддержки образования и Агентство международных молодежных программ в сотрудничестве с самоуправлениями по всей Латвии. Летом 2015 года Агентство международных молодежных программ вовлекло молодых людей в проект с обеспечением менторской и мотивационной поддержки. Данная система хорошо зарекомендовала себя не только в странах Евросоюза, но и на постсоветском пространстве (особенно активно данную модель перенимает Казахстан).

Общеввропейская программа каждый раз имеет свою специфику на региональном и национальном уровне. Показателен здесь опыт группы скандинавских стран (Финляндии, Швеции и Норвегии), где с 1980-х годов действует система «молодежных гарантий»: служба трудоустройства составляет для каждого обратившегося туда молодого человека индивидуальный план, комбинируя имеющиеся рабочие вакансии, краткосрочные курсы, заочное и очное образование таким образом, чтобы позволить ему/ей не только заработать на жизнь сейчас, но и иметь хорошие профессиональные перспективы на ближайшее и более отдалённое будущее. Несмотря на то, что полноценная система гарантий – это немалая нагрузка для бюджета (скандинавские страны тратят в среднем полтора процента своего ВВП на эти и другие программы в рамках так называемой «активной политики на рынке труда» (ALMP)) – эти затраты оказываются оправданными и приносят свои плоды: в скандинавских странах, наряду с Германией, самый низкий уровень безработицы молодёжи среди стран ЕС.

Одним из необходимых условий и эффективных инструментов согласования рынка образования и рынка труда является **систематический анализ, мониторинг данных о востребованности тех или иных специалистов (карьерных траекториях выпускников) и основанная на нём фискальная политика государства по отношению к вузам и работодателям**. Так, например, в Великобритании востребованность выпускников вузов ежегодно исследуется Британским советом по финансированию высшего образования (Higher Education Funding Council for England), а по результатам диагностики предусматриваются изменения в объемах централизованно

финансируемых программ. Интегрированные национальные базы данных о выпускниках образовательных учреждений (см., например: Register of Completed Education and Degrees в Финляндии) позволяют поддерживать актуальные контакты и проводить выборочные социологические исследования. Эти результаты могут быть основанием при определении рейтинга учебного заведения и изменений в объемах их финансирования.⁷

В свою очередь, работодатели получают возмещение расходов, связанных с оплатой труда выпускника, который был зарегистрирован на бирже труда. Как правило в каждой стране специалистами обосновывается набор возможных стимулов льготного налогообложения. Например, через введение сниженных тарифов страховых взносов при приеме выпускников учебных заведений во время испытательного периода или установление дифференцированных тарифов страховых взносов при заключении трудовых договоров с молодыми специалистами с разным периодом работы на рынке.⁸

Стоит, правда, отметить, что компенсация найма молодых специалистов работодателями не является панацеей и имеет свои границы. Расчет величины возможных налоговых преференций работодателю показывает недостаточность компенсационных выплат. Издержки работодателя выше в 2–10 раз (в зависимости от должности). Именно поэтому мероприятия по стимулированию налоговых преференций могут рассматриваться как составная часть комплексной программы по усилению заинтересованности работодателей в сотрудничестве с вузами.

Именно такое, комплексное и глубокое взаимодействие всех социальных партнеров рынка образования и рынка труда подразумевает **Болонский процесс**. Центральным для болонской стратегии согласования рынка образования и рынка труда является различие между трудоустройством (employment) и возможностью трудоустройства/трудоустраиваемостью (employability). Трудоустройство — это профессиональная деятельность за вознаграждение, возможность трудоустройства/трудоустраиваемость — это потенциал (возможность) найти место на рынке труда. *Именно этот – второй параметр – является более важным для стабильной и устойчивой гармонизации рынка образования и рынка труда, чем факт наличия*

⁷ Примечательно, что в Российской Федерации с 2015г. начал работать [портал мониторинга трудоустройства выпускников вузов](#). Все желающие могут получить информацию о том, сколько выпускников 2013 года смогли найти работу в течение года, в каких регионах они трудоустроены, а также узнать средний размер их заработной платы. Данные о выпускниках были получены благодаря содействию самих вузов и Пенсионного фонда РФ. Работа портала повышает степень открытости системы высшего образования обществу, а также может помочь абитуриентам и их родителям оценить примерные перспективы, открывающиеся по окончании обучения в том или ином высшем учебном заведении.

⁸ Примечательно, что в Украине был разработан «Закон об обеспечении молодежи, получившей высшее или профессионально-техническое образование, первым рабочим местом с предоставлением дотации работодателю» (от 4 ноября 2004 г. № 2150-IV), согласно которому государственная служба занятости помогает выпускнику найти подходящее рабочее место по специальности и оформляет направление. Работодатель получает дотацию, компенсирующую годовую выплату заработной платы выпускнику и сумм взносов на обязательное государственное страхование, в случае, если 1) принимает выпускника сроком не менее, чем на 2 года (если трудовой договор расторгается ранее установленного срока, работодатель возмещает полную сумму дотации с учетом индексации на уровень инфляции); 2) на протяжении 6 месяцев, предшествующих трудоустройству выпускника, отсутствовало сокращение сотрудников соответствующей специальности. Однако, в Украине действие этого закона было приостановлено несмотря на то, что в его пользу было собрано свыше 500 тыс. подписей молодежи, поскольку исполнительные органы не смогли разработать эффективный механизм его внедрения. Между тем рассчитывать на эффективность подобного закона можно только в том случае, когда он разрабатывается совместно с социальными партнерами, что помогает выработать наиболее приемлемые механизмы его внедрения. В России было введено квотирование рабочих мест (независимо от формы собственности предприятий) для приема на работу выпускников и предоставление дотаций работодателю. Невыполнение обязанности по выделению квотируемых рабочих мест для молодежи влечет за собой наложение административного штрафа в пользу муниципального образования, на территории которого находится предприятие (при этом возможно зачисление суммы штрафа на счет службы трудоустройства соответствующего муниципального образования).

трудоустройства у выпускников на момент выпуска из вузов. Предполагается, что институт высшего образования не трудоустраивает, но даёт выпускнику потенциал для трудоустройства, самостоятельного трудоустройства (self-employment) и предпринимательства на рынке труда. Возможность трудоустройства — это тот компетентностный, профессиональный и социальный капитал, который а) выпускник может конвертировать в профессию и б) может конвертировать в способность обучаться на протяжении всей жизни (Life Long Learning) и в) конвертировать это обучение в новые и новые профессии в зависимости от постоянно меняющейся конъюнктуры рынка труда. (9)

Однако, это вовсе не означает, что университеты и государство тем самым снимают с себя ответственность за трудоустройство своих выпускников сразу после завершения обучения в вузе. Напротив, это становится приоритетом с первых лет обучения. Трудоустраиваемость является базовым параметром оценки качества образования и лежит в основании так называемого *компетентностного подхода* (структурирование образовательных программ с точки зрения результатов обучения и профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда). *Этот подход предполагает, что основным результатом обучения выпускника становится не столько усвоение набора знаний, сколько обретение необходимых компетенций, позволяющих найти своё место на рынке труда.* Таким образом, результаты образования – это ожидаемые и измеряемые конкретные достижения студентов (выпускников), которые определяют, что будет способен делать студент (выпускник) по завершении всей или части образовательной программы. При этом в современной ситуации воспроизводства рабочей силы, когда полученные знания быстро устаревают, освоенные навыки и компетенции позволяют научиться самостоятельно и в сотрудничестве с другими действовать в новых, неопределённых, проблемных ситуациях, для которых заранее нельзя наработать соответствующих средств. Такой подход, по замыслу проектировщиков Болонского процесса, значительно повышает трудоустраиваемость и обеспечивает работодателей рабочей силой, способной откликаться на новые возможности и осваивать новые умения. *Инструментом реализации целей Болонского процесса является согласование образовательных и профессиональных стандартов и создание так называемой национальной рамки квалификаций.*

Европейский подход к решению проблемы занятости и трудоустройства предполагает, что процесс согласования рынка образования и рынка труда должен осуществляться последовательно и системно на всех уровнях, включая:

- анализ рынка труда;
- концептуальное планирование труда;
- анализ рынка образования;
- концептуальное планирование рынка образования;
- системное, непрерывное профориентирование и консультирование учащихся всех уровней;
- концептуальное планирование подготовки специалистов с учётом результатов анализа рынка труда;
- разработку рабочих учебных планов;
- методическое, информационное и технического обеспечения учебного процесса;
- организации приема в вуз;
- сам учебный процесс (интеграция производственных практик в учебный процесс);
- контроль знаний и проведения квалификационных испытаний (с участием работодателей);
- помощь в трудоустройстве выпускников и их адаптации на предприятиях;
- послевузовского образования, повышения квалификации и переквалификации на протяжении всей жизни (LLL) и др.

Наконец, в каждой стране ЕС есть свои специфические национальные способы, механизмы и инструменты реализации общеевропейской стратегии гармонизации рынка образования и рынка труда, стимулирования социального партнёрства и обеспечения гарантий рабочего места выпускникам вузов. Ниже представлен анализ моделей конструирования социального партнёрства и системы трудоустройства трёх стран, две из которых являются экономическими локомотивами ЕС (Германия и Франция), а одна – близкой нам по историческому, экономическому и социальному постсоветскому опыту (Польша).

2. Национальные модели трудоустройства стран ЕС: Франция, Германия, Польша

Система трудоустройства молодёжи Франции

Система трудоустройства Франции тесно связана и со сферой образования (этим занимается Министерство по делам молодежи, национального образования и науки), и со сферой труда (Министерство социальной политики, труда и солидарности). Франция сталкивается с высоким уровнем молодежной безработицы в целом, да и граница между высшим и средним образованием достаточно условна (существует большое количество дипломов, часть из которых относится к высшему образованию). Поэтому программы помощи в трудоустройстве ориентированы не только на выпускников вузов, но и шире – на молодых людей в возрасте от 16 до 26 лет.

Система образования (как высшего, так и среднего) предполагает такую функцию, как ориентацию учащегося. Речь идет о постепенной подготовке молодого человека к выбору направления дальнейшего обучения и профессиональной деятельности. Согласно Кодексу законов об образовании, «ориентация студентов предполагает информирование о структуре учебного процесса, о перспективах трудоустройства, о возможностях смены профиля образования...» (10; статья L123-4).

Для помощи студентам в каждом государственном вузе и в большинстве частных созданы службы ориентации, в каждом департаменте⁹ – государственные центры учебной и профессиональной ориентации. В результате «учащиеся вырабатывают свой план учебной и профессиональной ориентации, исходя из своих желаний и способностей, с помощью родителей, преподавателей, персонала службы ориентации и специалистов в избранной сфере. Этому способствуют и заинтересованные представители администрации, местных коллективов, предприятий и ассоциаций» (10; статья L311-1).

Вторым важным направлением, согласующим высшее образование с рынком труда и профессиональной средой, стала практика стажировок на государственных или частных предприятиях. Эта практика не является обязательной, в Кодексе законов об образовании лишь декларируется ее возможность. В ряде случаев говорится о конкретных отраслях, где применяются стажировки. Например, «университетские педагогические институты, которые располагают возможностью приема, согласованного с обучением преподавателей для технических заведений, могут организовать в виде эксперимента стажировки в центрах обучения» (10; статья L721-2).

Однако, это такая возможность, которая находит своё подтверждение, продолжение и развитие в Трудовом кодексе. Статья L.980-1 предоставляет каждому молодому человеку в возрасте от 16 до 25 лет (независимо от уровня образования) право дополнить свое образование в рамках системы посменного обучения. (11) Обучение имеет целью помочь молодежи получить профессиональную квалификацию, подготовиться к профессиональной деятельности. Система включает практику на предприятии и обучение, распределенное в рамках графика работы (оно проводится государственными или

⁹ Административно-территориальная единица.

частными учебными заведениями). Обучение организовано в рамках частных или типовых трудовых договоров, а также стажировок.

В своей политике в области труда Франция уделяет особое внимание защите молодых людей. Так, по закону № 89-905 от 19 декабря 1989 г. «О возвращении к должности и о борьбе против увольнений», создаются местные представительства по профессиональной и социальной адаптации молодежи. «...Их целью является помощь молодым людям в возрасте от 16 до 25 лет в их проблемах с профессиональной и социальной адаптацией. Местные представительства выполняют функции приема, информирования, ориентации и сопровождения молодежи...» (статья 7). Эти представительства становятся посредниками между всеми заинтересованными сторонами: местными органами власти, предприятиями, ассоциациями. Действия местных представительств координирует Национальный совет при премьер-министре.

Тем же целям служат фонды помощи молодежи на уровне департаментов и ниже (местные фонды). Каждый фонд является объектом договора между центром, регионом и, в случае необходимости, другими коллективами, участвующими в финансировании фонда. Помощь из фонда «предоставляется молодым французам или иностранцам, постоянно пребывающим во Франции, которые испытывают трудности с социальной или профессиональной адаптацией. Эта помощь предназначена способствовать трудоустройству...» (декрет № 93-671 от 27 марта 1993 г. «О фондах помощи молодежи», статья 2). Финансовая помощь из фонда оказывается отдельным лицам после изучения конкретной ситуации. Срок предоставления помощи не превышает три месяца.

Еще более широкую поддержку трудоустройства молодежи предполагает Трудовой кодекс Франции. Ряд его статей устанавливает принципы соглашений между государством и различными организациями по поводу дополнительных рабочих мест для молодых людей. Эти соглашения ориентированы на молодых людей в возрасте от 18 до 26 лет. Приоритетными областями применения их труда называются спорт, культура, образование, охрана окружающей среды и смежные сферы.

В результате соглашения организация заключает с молодыми работниками частные трудовые договоры. В статье L.322-4-19 указываются подробности: «...Для каждого рабочего места, выделенного в силу такого соглашения..., государство предоставляет работодателю помощь... Работодатель может предоставлять работнику заработную плату, превышающую минимальную...» Данная помощь государства работодателю никак не связана с другими видами помощи, в том числе с налоговыми льготами.

Декрет № 97-954 от 17 октября 1997 г. «О развитии деятельности по трудоустройству молодежи» указывает конкретную сумму помощи. Она устанавливается в размере 15924,55 евро ежегодно и предоставляется работодателю в течение 5 лет с момента создания рабочего места (статья 3 в редакции 18 июня 2003 г.). Жесткий контроль над исполнением соглашений осуществляет местный префект.

Опираясь на упомянутые акты, во Франции в последние годы были специально запущены программы «Рабочие места для молодежи» (1997 г.) и «Новые услуги – рабочие места для молодежи» (2002 г.). Циркуляр министерства национального образования № 98-147 от 16 июля 1998 г. «О запуске программы «Рабочие места для молодежи» в государственных вузах» демонстрирует совокупность принятых правил при трудоустройстве молодежи на выделенные для нее места. Циркуляр министерства социальной политики, труда и солидарности № 2003/04 от 4 марта 2003 г. «Об управлении программой «Новые услуги – рабочие места для молодежи» ставит задачу консолидированной помощи со стороны государства (на региональном уровне) для трудоустройства молодых людей.

Большой вклад в решение проблемы молодежной безработицы внесли программы «рабочих мест для молодежи». Благодаря им, было выделено около 350000 новых

рабочих мест, преимущественно в социально ориентированных отраслях¹⁰. По состоянию на 2000 г. из 77000 полученных по программе рабочих мест 75% были предоставлены местными коллективами, государственными учреждениями и ассоциациями. Далее идет служба национального образования (13,5%), полиция (10%) и юстиция (1,5%). Если не учитывать службу национального образования и полицию, 27% молодых людей стали социальными работниками, работниками культуры и спорта. Уход за престарелыми и больными людьми предоставил 14% рабочих мест.

В целях борьбы с высокой безработицей правительством Франции был подготовлен в 2005 г. законопроект, согласно которому работодатель мог бы увольнять молодого работника в течение первых двух лет работы без объяснения причин. Однако в результате студенческих волнений в марте 2006 г. (среди прочего, группа студентов захватила и удерживала Сорборнну в течение трех дней) законопроект был отвергнут.

Поддержку выпускникам вузов обеспечивают и негосударственные организации, например, Ассоциация помощи выпускникам вузов в трудоустройстве (AFIJ). AFIJ проводит конференции, встречи с профессионалами, презентации предприятий, тренировочные собеседования, создает технические цехи по поиску работы, дает индивидуальные советы, предоставляет тысячам молодых людей свои услуги во время манифестаций. В целом, в той или иной форме услугами AFIJ воспользовались более 250000 молодых людей.

Центр информации и документации для молодежи (CIDJ)¹¹ предоставляет рабочие места предоставляются молодым людям в возрасте от 18 до 26 лет. Для этого необязательно записываться в службу занятости. При оказании помощи в трудоустройстве Центр предлагает три типа договоров: “инициатива-занятость” (CIE), “занятость-солидарность” (CES) и “консолидированный” (SEC). Их объединяет то, что они адресованы людям, испытывающим трудности, не имеющим квалификации или малоквалифицированным. Существуют также договоры посменной работы, которые подразумевают обязательное обучение, т.е. договоры ученичества, квалификации, адаптации и ориентации. Также рабочие места открыты для обладателей договоров “занятость-солидарность” и “консолидированный”. Это касается молодых людей в возрасте от 26 до 30 лет. Никаких условий, связанных с дипломом, не требуется. Однако, конкурсный отбор, проводимый некоторыми работодателями, отдает предпочтение молодым людям, имеющим диплом бакалавра или бакалавра+2 (особенно в области образования). Центр является также оператором государственной программы «Рабочие места для молодёжи». При этом обязательным является испытательный срок в течение месяца. Разрыв договора по инициативе работодателя может быть вызван только действительной и серьезной причиной. Местные коллективы, государственные юридические лица, государственные административные учреждения могут нанимать молодых людей по данной программе только в рамках срочного договора. Частные юридические лица и промышленные предприятия могут заключить как срочный, так и бессрочный договор. Работодатель свободен в определении заработной платы. На практике более 80% молодых людей получают ежемесячно от 1 082 до 1 288 евро.

Национальное агентство занятости (ANPE) предоставляет помощь ищущим работу по нескольким условиям, в частности при переезде в другое место. Мэрия может выделить финансовую помощь любому нуждающемуся человеку. Помощь оказывают и другие организации: кассы семейных пособий, бюро социальной помощи и т.д.

Наконец, выпускники французских вузов могут воспользоваться услугами общенациональной или региональной службы по трудоустройству (Carrier Development Office), оказывающей индивидуальные консультации (в том числе определяющей уровень

¹⁰ Источник: <http://www.cidj.asso.fr>

¹¹ Источник: www.cidj.asso.fr.

профессиональной квалификации соискателей работы), проводящей семинары по профориентации и помогающей молодым специалистам включиться в самостоятельную трудовую жизнь.

2013 год был провозглашен президентом Франции Франсуа Олландом великим годом борьбы за занятость. Ключевым в этом контексте стал законопроект "Контракт поколения", вступивший в действие с 18 марта 2013 года. По замыслу «Контракт поколения» призван решить три задачи: 1) увеличить занятость молодых людей по полным, открытым (open ended) контрактам; 2) поддержать занятость и/или принять на работу людей старшего возраста (старше 55 лет) и 3) способствовать межвозрастному (поколенческому) обмену ноу-хау и экспертными знаниями между штатом людей, приближающихся к пенсии и молодыми людьми. Примечательно, что для обсуждения законопроекта «Контракт поколения» правительство пригласило всех социальных актеров на большую конференцию, организованной 9 июля 2012г., по итогам которой 19 октября 2012 всеми профсоюзами и работодателями было подписано национальное и межпрофессиональное соглашение, которое легло в основу итогового варианта «Контракта поколения». Данный проект предусматривает 4000 евро ежегодной, в течение 3 лет, помощи предприятием, где занято меньше 300 рабочих (это 99,5% общего числа французских предприятий, и на них работают 56% французов) при найме молодых сотрудников в возрасте 15-25 лет (инвалидов в возрасте до 30) и сохранении рабочих мест для пожилых (старше 57). Для крупных компаний с количеством занятых свыше 300 человек какие-либо импульсы не предусмотрены, они перешли к контракту поколений в сентябре 2013 года. К 2017 году правительство ожидает подписания 500 тыс. подобных контрактов поколения. Планируется, соответственно, сохранение 500 тыс. рабочих мест для тех, кому за 55. Предусмотрена также передача опыта между пожилыми и молодыми работниками, которая ставится под сомнение экспертами, поскольку в некоторых секторах технологические нюансы быстрее освоит молодой работник. Сперва (по состоянию на февраль 2013г.) 58% опрошенной агентством BVA молодежи в возрасте до 30 лет были скептически настроены по отношению к контракту поколения. В свою очередь, [как пишет Le Monde](#), многие предприятия восприняли эту инициативу формально – как очередную директиву государства. Однако в дальнейшем стали активнее подключаться к контракту не только малые, но и ряд крупных предприятий. Так, в январе 2014 Renault объявил о численно более значительном соглашении с профсоюзами: на протяжении трёх лет Renault будет брать более 2000 молодых людей ежегодно на работу и/или исследование с заключением трудовых договоров, а также обязуется сохранять удельный вес сотрудников после 55 на уровне 14% от всех занятых в корпорации. Кроме того, стала внедряться схема систематической поддержки молодых сотрудников через наставников и ученичество: 30% из них составили молодые сотрудники.

Таким образом, во Франции существует сеть профориентационных, консультирующих и иных агентств занятости как государственной, так и частной формы собственности. В результате последовательных и консолидированных усилий среди выпускников вузов проблема трудоустройства уже стоит не столь остро, как прежде. В то же время проблема сохраняется для молодых людей, не получивших высшего образования. Со второй половине 2007 г. уровень безработицы во Франции, по данным «Евростата», достиг 21% и до сих пор остаётся одним из самых высоких в ЕС. По данным Евростата за август 2015г. во Франции зарегистрировано 546,6 тыс. молодых людей моложе 25 лет не работающих вообще - уровень, сопоставимый с показателями самых плохих показателей по ЕС середины 2013 г. Количество молодых безработных, несмотря на многочисленные меры правительства социалистов, выросло за год на 2,2%. (15) *Одной из ключевых причин, по общему мнению международных экспертов, является зарегулированность трудовых отношений государством.*

Трудоустройство в Федеративной Республике Германия

Есть устойчивое мнение, будто в Германии всегда всё было хорошо с трудоустройством молодёжи. Но это не так. Чуть менее 10 лет назад (2005г.) уровень безработицы молодёжи в возрасте до 25 лет держался на уровне 15,6% от занятого населения, а ситуация с практикоориентированным обучением в Германии была далека от идеальной. В этом убедились учёные Свободного университета Берлина, которые в 2007 г. по заказу фонда Ганса Беклера провели исследование ситуации с прохождением практики выпускниками немецких вузов. По состоянию дел на тот момент 40% выпускников вузов Германии обязаны пройти практику перед зачислением на работу. Половине из них предприятия и организации не выплачивают денежного вознаграждения, поэтому они вынуждены были прибегать к финансовой поддержке семьи или подрабатывать на непрофильных работах. При этом лишь 32% практикантов отметили, что во время стажировки они получили знания, которые им пригодятся в дальнейшей работе. Среди закончивших вуз 3,5 года назад безработица составляла 4%, три четверти — имели стабильную работу, из них половина — бессрочную занятость. Еще 16% являлись лицами свободных профессий. Основываясь на данных исследования, его руководитель Ингрид Зерброк сделал тогда вывод о том, что становящаяся обязательной практика на производстве на деле является скрытой формой безработицы.

И тем не менее, благодаря продуманным реформам, нацеленным на согласование рынка образования и рынка труда, уже к 2008г. численность безработной молодёжи удалось уменьшить вдвое. Даже экономический кризис 2008-2009гг. не смог переломить тренда на снижение безработицы среди молодёжи (она повысилась лишь на 0,6% и затем продолжила снижение). В самом тяжёлом для стран ЕС 2013г. безработица в ФРГ была самой низкой (7,9%). По официальным актуальным данным за июль 2015г. Германия сохраняет за собой лидерство по самому низкому в ЕС уровню безработицы среди молодёжи (4,7%). В чём же состоит секрет успеха ФРГ?

В Германии нет специальных законодательных актов, регулирующих трудоустройство выпускников вузов. В то же время в стране создана **разветвлённая и эффективная система профориентации и консультирования**. Закон об общих принципах организации высшей школы (Das Hochschulrahmengesetz) (16; параграф 14) обязывает вузы «уведомлять студентов и абитуриентов об учебных возможностях, их содержании, структуре и учебных требованиях», а также поддерживать их на протяжении всего срока обучения «сопровождаящими учебу специальными консультациями». Долгое время это требование наталкивалось на традиционное для немецких вузов безразличие к дальнейшей профессиональной карьере выпускников. Однако ситуация заметно изменилась после того, как возрасла конкуренция между вузами за государственное финансирование.¹² Немаловажную роль здесь сыграл Закон об общих принципах

¹² В 2005/2006гг. в Германии введена федеральная программа «Инициатива превосходства» (Exzellenzinitiative), подразумевающей три взаимосвязанных направления: 1) «концепты будущего» (Zukunftskonzepte), 2) «элитный кластер» (Exzellenzcluster) и 3) «школа докторантов» (Graduiertenschule). Направление «концепты будущего» нацелено на разработку концепций и путей развития т.н. «общего (комплексного) университета» (Gesamtuniversität), в рамках которого среди всех вузов Германии проводится конкурс на статус «превосходных университетов» (Exzellenzuniversitäten) по трём основным параметрам: аспирантура, научно-исследовательские комплексы и планы на развитие будущего (общий призовой фонд в первом раунде 2007г. составил 2,7 млрд. евро; первые 10 университетов-победителей получили по 10-15 млн. евро в год до 2017г.). В рамках направления «элитный кластер» (Exzellenzcluster) продвигаются и стимулируются исследования комплексных тем, объединяющих до 25 исследователей разных областей наук (годовой бюджет – до 6,5 млн. евро). Направление «школа докторантов» (Graduiertenschule) нацелено на поддержку элитных докторантских школ практически всех областей наук (годовой бюджет 1-й докторской школы – 1млн. евро). Два последних направления разрабатываются в 18 университетах, не входящих в десятку «превосходных» университетов и осваивающих ежегодно ок. 1 млн.

организации высшей школы (Das Hochschulrahmengesetz) и соответствующие законы в землях (например, в Баден-Вюртемберг). В результате за последние 10 лет большая часть университетов и некоторые институты создали центральные консультационные бюро (Studienberatungen) и собственные профориентационные службы, которые иногда находятся при Центральном учебном консультационном бюро и других студенческих службах. Отделы по вузам федерального ведомства труда часто проводят краткосрочные курсы для студентов по развитию способностей при поиске работы и общим темам, связанным с занятостью (коллективная работа, заводское хозяйство, обработка данных и т.д.); несколько университетов начинают теперь проявлять активность для поддержания собственной позиции на рынке труда. На сегодняшний момент вузы занимаются более с чем 50% будущих студентов (включая дни открытых дверей и посещения школ), а в оставшееся время – индивидуально с записавшимися на приём студентами. Достаточно большая часть их работы приходится на краткие ответы на запросы информации и консультационные запросы (также по телефону и E-Mail), но не меньше времени тратится на консультирование студентов, которые не уверены в выборе своей специальности, хотят перейти на другой факультет (выбрать другую специальность), а также учащихся, имеющих проблемы, связанные с учебой, или личные проблемы. Консультанты имеют различный академический уровень и лишь частично специальную квалификацию в консультационной области.

В качестве дополнения к данным центральным службам большинство учреждений требуют от факультетов назначения академических сотрудников, ответственных за консультации и профориентацию на их курсе. Качество этих предложений очень различно. В некоторых случаях студенты старших курсов заботятся об обучающихся на младших курсах. Терапевтическое консультирование и социальные службы предлагаются обычно до официальной самостоятельной работы студента, который обычно работает на локальном или региональном уровне, работу для студентов частично предлагают также специальные службы для трудоустраивающегося студента.

Сотрудничество между вузами и отделами по вузам (Hochschulteams) федерального ведомства труда отрегулировано согласно договору в национальном соглашении между федеральным ведомством и Советом ректоров вузов (Hochschulrektorenkonferenz (HRK)), в отдельных постановлениях на земельном уровне и регулярными встречами на локальном уровне. Отделы по вузам находятся везде, где есть вузы с более 10000 студентов. Они предлагают свои службы обычно непосредственно в вузе, часто находясь недалеко от консультационных бюро. В основном они концентрируются на профориентации и посреднических услугах. На практике эти области пересекаются, особенно если студент меняет свою специальность или прерывает обучение, и обычно имеет место сотрудничество при организациях активности, как, например, биржи труда (Jobbörsen) и Workshops. Однако, центральные учебные консультационные бюро как правило не имеют никаких контактов с работодателями, или эти контакты незначительны. Наибольшую конкуренцию для федерального ведомства труда в области посреднических услуг составляет частный сектор. Ожидание консультации при федеральном ведомстве труда часто занимает больше времени (иногда до шести недель) чем при Центральном учебном совещании (обычно максимум одна — две недели). Тем не менее, несмотря на конкуренцию, взаимоотношения между частными и государственными (федеральными) учреждениями – партнёрские.

евро. Помимо исследовательской компоненты, важным индикатором успеха (и, соответственно, объёмов финансирования) является создание комплексных взаимосвязей с рынком труда.

Вторым не менее важным фактором успеха ФРГ является **тесная взаимосвязь научных исследований с образованием и производством**: научные организации Германии работают в тесном сотрудничестве с вузами и невузовской, в том числе промышленной, наукой. Такой подход позволяет исключить дублирование исследований, при этом облегчая передачу технологии не только из одного научного учреждения в другое, но и, что наиболее важно, из научных учреждений, в том числе вузов, в промышленные фирмы, облегчая и ускоряя тем самым процесс внедрения изобретений и реализации научного потенциала страны.

Третьим существенным фактором успеха является **практикоориентированное образование, которое получило известность благодаря т.н. дуальной системе образования**. По оценке ряда экспертов, именно эта модель придаёт силы немецкоязычному рынку труда, а Еврокомиссия даже предлагает странам ЕС, страдающим от безработицы молодёжи, дуальную систему в качестве [примера для подражания](#). Дуальная система предполагает параллельное обучение в учреждениях образования (профессиональных школах (Berufsschule) в случае с вторичным и профессиональных академиях (Berufsakademie) в случае с третичным уровнем образования) и на предприятиях. Необходимым условием является рамочный договор, который предприятие заключает с учреждением образования, а также индивидуальный договор, который каждый обучающийся заключает с предприятием. Теоретическую часть образования берёт на себя учреждение образования (2-3 дня в неделю), а практическую – предприятие (3-4 дня в неделю). Из существующих в настоящий момент в Германии ок. 330 официально признанных специальностей 250 покрывается системой дуального образования. Продолжительность обучения – от 2 до 3,5 лет (в зависимости от специальности и специфики контрактов). Предприятие ежемесячно выплачивает обучающемуся т.н. пособие на обучение (Ausbildungsvergütung). Учитывая, что студенты в Германии попадают в учреждения третичного образования не только сразу после школьной скамьи (как это происходит в большинстве стран СНГ и Беларуси в особенности), но, как правило, имея трудовой опыт, эта модель положительно сказывается на рынке труда в целом и в том числе трудоустройстве выпускников вузов. Важно также, что данная система создаёт атмосферу, благоприятствующую развитию социального партнёрства предприятий и учреждений образования: здесь широко практикуются не только стажировки работников фирм в вузах, но и работа студентов и молодых ученых в фирмах. В особенности это характерно для специальных (профессиональных) вузов, где даже преподаватели обязаны периодически сами проходить практику на фирме.

Весной 2014г. ФРГ опубликовала «Национальный план имплементации программы ЕС «Молодёжные гарантии» в Германии»¹³, в котором было проанализировано актуальное положение молодых людей на рынке труда Германии, обзор предлагаемых на рынке образования и рынке труда возможностей, представлены ранее практикуемые и предполагаемые шаги реализации программы ЕС «Молодёжные гарантии» в Германии, предложена система мониторинга эффектов реализации и определена модель финансирования запланированных преобразований. Федеральное министерство труда и социальных вопросов (BMAS) Германии отвечает за реализацию плана и координацию усилий всех ключевых акторов и партнёров на всех уровнях и во всех отраслях. Оно же является контактным лицом с Еврокомиссией. Ключевую роль играет также Федеральное агентство труда (BA), которое является главным оператором как на рынке труда, так и в сфере социальной защиты безработных, а также помощи в поиске рабочего места

¹³ Nationaler Implementierungsplan zur Umsetzung der EU-Jugendgarantie in Deutschland. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information, Publikation, Redaktion. Bonn. 2014.

(согласно SGB¹⁴ II и III): оно предлагает гражданам, предприятиям и организациям помощь на рынке образования и рынке труда. В свою очередь, в распоряжении двух вышеозначенных структур имеется сеть государственных, частных и коммунальных¹⁵ агентств, центров по трудоустройству и образованию.

Для реализации плана предполагается задействовать существующий в Германии механизм активации социальных партнёров, регулируемый §37 SGB III, согласно которому агентства по трудоустройству обязаны заключить с обратившимся договор и проверить состояние дел с трудоустройством обратившегося по истечении 3-х месяцев. В этом договоре описывается цель, а также усилия агентства и самого обратившегося по поиску рабочего места и/или места для получения образования и/или рабочего места. Данный договор имеет очень важное значение, поскольку именно в нём отражаются как состояние рынка образования и рынка труда, так и эффективность работающих на них операторов (агентств, центров, федеральных служб и министерств и т.д.). Не менее существен в этой связи также *Пакт об образовании*, в котором агентство берёт на себя обязательство дать обратившемуся возможность получить образование высокого качества: как правило, в учреждении образования, работающем по дуальной модели и имеющем государственное признание. Например, это может быть повышение квалификации через долговременную практику на предприятии, в ходе которой обратившийся получает новые профессиональные навыки и интегрируется как в рынок труда, так и в рынок образования.

Для реализации Национального плана активизируется сеть социальных партнёров. Так, на уровне средней школы (МСКО 1-3) на местах работает сетевая федеральная программа „ШколаЭкономика“ (*SchuleWirtschaft*), благодаря которой ученики могут получить опыт на предприятиях, в фирмах и др. организациях рынка труда, а предприятия – заглянуть в учреждения образования и поучаствовать в их работе. Тем самым стимулируется социальное партнёрство потенциальных работодателей и работников, институтов рынка образования и рынка труда. Одну из ключевых ролей играет Управляющий Совет, который состоит из 7 представителей работодателей, работников и общественных (в том числе государственных) организаций, и координирует взаимодействие социальных партнёров на основе принципа трипартизма, предполагающего участие трех партнеров (работник, работодатель и общественные структуры) в формировании норм и правил регулирования социально-трудовых отношений. Работодателей представляют наиболее авторитетные представители организаций предпринимателей федерального уровня, таких как Федеральный союз германской промышленности, Центральный союз германских ремесел, Федеральный союз германской оптовой и внешней торговли, Федерального объединения союзов германских работодателей (ФОСГР). На региональном и местном уровне существуют аналогичные местные и региональные советы.

С целью координации действий и интенсификации процесса имплементации ведущие союзы предпринимателей в экономике (DINК, ZDH, BDA, BFB), органы федерального управления (BMWi, BMBF, BMAS) и конференция министров культуры (представителей земель) подписали добровольный *Пакт партнёров* (*Paktpartner*), нацеленный на предоставление молодёжи образовательных и трудовых возможностей высокого качества в успешных организациях и признанных образовательных

¹⁴ Свод социальных законов (*Sozialgesetzbuch*).

¹⁵ Коммунальные агентства – местные агентства и/или представительства федеральных агентств, взаимодействующие и координирующие усилия местных агентств, предпринимателей, предприятий и образовательных учреждений, центров по трудоустройству и прочь. субъектов инфраструктуры существующего в ФРГ социального партнёрства.

учреждениях (преимущественно работающих по дуальной модели образования). Участники Пакта поставили перед собой цель ежегодно обеспечивать молодёжь как минимум 60.000 местами в сфере образования и предлагать не менее 30.000 мест на новых предприятиях, предоставляющих образовательные услуги по дуальной модели образования. Инициативу *Пакт партнёров* поддержали все ведущие партии Германии (CDU, CSU и SPD) т.н. *Коалиционным договором*, консолидирующим усилия всех политических сил на активизацию всех социальных партнёров для наиболее эффективного и продуктивного развития практикоориентированного образования под эгидой программы «Альянс во имя образования и переквалификации».

Целый ряд программ в рамках инициативы „Усилить молодёжь“ (JÜGEND STÄRKEN), действующей с 2007 по 2013 и затем продлённой с 2014 до 2020г. (под обновлённым названием JÜGEND STÄRKEN in Quartier) нацелен на поддержку молодёжи, не вовлечённой ни в процесс обучения, ни в процесс трудоустройства, ни в повышение профессиональной квалификации (т.н. группа NEETs - „not in education, employment or training“). Эта инициатива курируется Федеральным министерством по делам семьи, пожилых граждан, женщин и молодёжи Германии в сотрудничестве (с 2014г.) с Министерством окружающей среды, охраны природы, строительства и безопасности ядерных реакторов Германии.

Не менее существенным пунктом плана является ряд мер, направленных на **своевременный мониторинг, профориентирование и профконсультирование учащихся** уже на уровне среднего образования. Отличительной чертой данных мер является максимальная индивидуализация образовательных и профессиональных траекторий всех обратившихся в агентства с целью наиболее полного раскрытия и реализации потенциала каждого гражданина ФРГ. Для достижения этой цели были введены в действие пилотные проекты новых медиакоммуникаций (например, онлайн-консультации с участием потенциальных работодателей). Примечательна в этой связи инициатива «Завершение и присоединение – образовательные цепочки до завершения образования», которая интегрировала в единый проект программы мониторинга, профориентации и сопровождения профессионального роста, которые, начиная с 2010г., были апробированы в виде пилотных проектов в 1000 школ уровня МСКО 1-3 и МСКО 4 независимо друг от друга. Новый интегрированный проект собрал и проанализировал все данные, полученные на основе пилотных проектов и сделал работу над ошибками, выявив причины, по которым возрастает количество разрывов в образовательных цепочках.

План предполагает также ряд мероприятий, нацеленных на **развитие внутриземельной, федеральной и общеевропейской мобильности**. В частности, мероприятия основываются на стартовавшей с января 2013г. специальной программе Mobi Pro-EU (т.н. «The Job of My Life»), в рамках которой только за первые месяцы 2013г. были получены 7.000 заявок (преимущественно на обучение).

Отдельным пунктом Плана является развитие **инклюзивного образования**. С этой целью был создан специальный фонд, собравший из земельных, федеральных, коммерческих и государственных субсидий, а также добровольных пожертвований 40 млн. евро и поставивший перед собой цель обеспечить профессиональную траекторию не менее 40.000 граждан с особенностями психофизического развития. В рамках деятельности Фонда стартовал ряд проектов и программ таких как, например, «Экономика инклюзив», поддержанная лучшими промышленными и предпринимательскими союзами 15 земель ФРГ и имеющая бюджет 8.2 млн. евро.

Федеральное министерство экономики и энергетики Германии вносит свой вклад в Национальный план программами и проектами, способствующими развитию дружелюбной среды, благоприятствующей развитию предпринимательства молодыми людьми. Главная цель – своевременно предоставить молодым людям информацию о возможностях и перспективах развития бизнеса на всех уровнях образования (от школы до вуза), а также обеспечить всеми необходимыми ресурсами (от финансовых до инфраструктурных) на всех этапах развития бизнеса. Для реализации этой цели министерство объявило конкурс для вузов «EXIST-культура основания и вузы-основатели», который призван поддержать вузы, позиционирующие себя в качестве наиболее успешных в развитии междисциплинарных тем и предпринимательских способностей, имплементации и развития самостоятельного бизнеса. Лучшие вузы получают звание «Вуз-основатель». По итогам двух раундов конкурса предполагается номинировать 22 таких вуза, которые получают дополнительное финансирование. В рамках программы «EXIST-стартапы» отдельную финансовую поддержку получают также выпускники этих вузов на стартапы инновативных бизнес-проектов. Благодаря программе «EXIST-стипендия основателя» выпускники данных вузов получают стипендию на протяжении 1 года на поддержку и развитие бизнес-планов. Проект «EXIST» интегрировал также существующую с 2008г. программу «EXIST-трансфер исследований», которая сориентирована на поддержку исследований, востребованных как в вузах, так и в сфере предпринимательства (с акцентом на поддержку стартапов).¹⁶

Система трудоустройства в Республике Польша

В Республике Польша трудоустройство выпускников вузов регулируется двумя основными законодательными актами: Законом о трудоустройстве и предотвращении безработицы (17) и Законом об облегчении трудоустройства выпускников учебных заведений (18). В рамках этих законов функционирует правительственная программа «Первая работа» (19).

В Польше выпускники вузов не выделяются в отдельную категорию, и законодательные акты, и вышеупомянутая программа «Первая работа» регулируют трудоустройство т.н. выпускников школ, к которым относятся и выпускники «надосновных» школ, и «надгимназийных», и вузов. Причем статус выпускника действует только в течение 12 месяцев со дня окончания учебного заведения.

Правительство Республики Польша предлагает выпускнику несколько путей решения проблемы трудоустройства:

1. Стажировки на предприятиях:

Статья 37b Закона о трудоустройстве и предотвращении безработицы от 14 декабря 1994 года:

1. Староста¹⁷ может, по предложению или по согласию выпускника, направить его на прохождение стажировок у работодателя в непрерывный 12-месячный период.
2. Стажировки проходят на основе соглашения, заключенного между старостой и работодателем.

¹⁶ Более детальную информацию см. на ресурсе: www.exist.de

¹⁷ Староста (польск. *starosta*) — должностное лицо в Польше, возглавляющее повят и являющееся главой его самоуправления. После административной реформы 1999 года старостой считается глава повята, избранный советом повята. Источник: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Староста_\(Польша\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/Староста_(Польша))

3. Контроль над прохождением стажировки выпускником производит староста.
4. Староста может по согласию работодателя поручить на основе соглашения контроль над прохождением стажировки работнику, назначенному работодателем и назначить ему ежемесячную плату в размере 10% совокупной стипендии полагающейся выпускнику.
5. Выпускнику в период прохождения стажировки полагается стипендия в размере пособия (476, 70 злотых), выплачиваемая старостой.

Статья 37с:

1. Староста устанавливает и оплачивает взносы на страхование пенсионное, инвалидное и от несчастного случая на основе статей 37 и 37b».

2. Непосредственно трудоустройство на предприятия:

Статья 37e Закона о трудоустройстве и предотвращении безработицы:

1. Староста может компенсировать издержки, понесенные работодателем в случае полной занятости выпускника (заработная плата, премии, взносы социального страхования). Компенсация производится из Фонда Работы в период до 12 месяцев со дня трудоустройства выпускника.
2. Староста может компенсировать из Фонда Работы издержки, понесенные работодателем в случае полной занятости направленного выпускника (заработная плата, премии, взносы социального страхования в заранее оговоренном размере, не превышающем минимального оклада труда) в период до 18 месяцев, в случае, если компенсация включает в себя издержки понесенные за каждый второй месяц.
3. Положения 1 и 2 применяются соответственно к частному предпринимателю, если он намеревается трудоустроить выпускника».

3. Временная занятость на общественных работах (волонтерство):

Статья 37f Закона о трудоустройстве и предотвращении безработицы:

1. Выпускники по собственному предложению или согласию могут быть направлены старостой на принципах общественных работ, на выполнение работ, не связанных с полученной специальностью на срок до 6 месяцев с занятостью, не превышающей половины времени работы (рабочего дня) в учреждениях общественной пользы (полезности), а также организациях занимающихся проблематикой культуры, просвещения, туризма и спорта, социальной опеки.
2. Староста возвращает работодателю, который трудоустроил выпускников, направленных на вышеупомянутые работы, часть понесенных издержек (убытков) на заработную плату, премии, а также взносы социального страхования в заранее оговоренном размере, не превышающей, однако, квоты, установленной как произведения числа трудоустроенных выпускников и половины минимального оклада труда, действующего в последний день трудоустройства (занятости) каждого рассчитанного месяца, в сумме с взносом социального страхования».

4. Открытие собственного бизнеса:

Программа «Первая работа» содержит следующие инструменты, способствующие самостоятельной экономической деятельности:

- программа дешевых кредитов, кредитных поручительств и доплат к процентным издержкам, займы на начало экономической деятельности — приводит в действие Министерство Работы и Социальной Политики, а также Банк Народного Хозяйства;
- временная приостановка сбора взносов на пенсионно — инвалидное страхование с выпускников, которые открыли собственные фирмы;
- советы для занимающихся собственным делом — выпускники могут рассчитывать на помощь в подготовке собственного бизнес-плана, а также на обучение в сфере ведения собственного дела, организованных воеводскими учреждениями работы в рамках реализации программ трудоустройства выпускников.

Статья 4а Закона об облегчении трудоустройства выпускников учебных заведений от 18 сентября 2001 года:

1. Выпускник, открывший свой бизнес, имеет право на освобождение от взносов на пенсионное обеспечение на период 12 месяцев.

5. Дальнейшее обучение:

Программа «Первая работа» предусматривает следующие действия в этой области:

- Приведение в движение через учебные заведения программ профильного образования. Организованное в соглашении с работодателями, оно будет охватывать интенсивное практическое обучение и стажировки, дающие возможными в ходе учебы приобретение опыта в специальностях, востребованных на рынке труда.
- Содействие в установленном обучении: учреждения программы «Первая работа» организуют подготовку, а также предоставят займы и стипендии на обучение для лиц, проживающих в областях с высоким уровнем безработицы.
- Содействие Бюро Профессиональной Карьеры — проекты, связанные с созданием и деятельностью БПК в учебных заведениях, особенно высших, будут оказывать государственную помощь посредством грандов из фондов, прикрепленных к Министерству Труда и Социальной политики.

6. Профориентационное консультирование и посредничество:

Успех программы «Первая работа» зависит в большой степени от реализации последнего из ее элементов. Опыт услуг из области профессионального консультирования и посредничества работы свидетельствует, что выпускники наиболее активны в поиске работы. Информационная кампания приобретает также распространение и в требованиях рынка труда и работодателей. Она даст, им в свою очередь, знание о возможностях, созданных программой.

Статья 12.

1. «Посредничество» (в сфере) труда основано на оказании помощи безработным в трудоустройстве, а также работодателям в поиске рабочей силы.
2. «Посредничество труда» реализуют районные учреждения труда. «Посредничество труда» является бесплатным и основывается на следующих принципах:
 - доступности посреднических услуг для всех, ищущих работу, и для всех работодателей;
 - добровольности в использовании услуг посредничества;

- равенства;
 - открытости — каждое свободное вакантное место должно быть доведено до сведения безработных.
3. Работодатели обязаны систематически информировать районные учреждения труда о вакантных местах или местах профессиональной подготовки. <...>
 4. Работодатель перед трудоустройством работника должен потребовать у него свидетельство о регистрации в реестре безработных.

Работодатель обязан уведомить непосредственно районное учреждение труда в письменной форме в течение 5 дней о трудоустройстве зарегистрированного безработного.

Наибольшее количество выпускников учебных заведений Республики Польша принимает участие в стажировках, многие также интересуются дальнейшим образованием и кредитами на начало самостоятельной экономической деятельности.

IV. Система профориентации как инструмент согласования рынка образования и рынка труда и ключевой фактор повышения уровня трудоустраиваемости выпускников

Другим не менее важным инструментом согласования рынка образования и рынка труда на основе эффективного социального партнёрства является системная, посредственная и непрерывная профориентация и профконсультирование. Формально существуя в Республике Беларусь, система профориентации и профконсультирования, к сожалению, не эффективна. Об этом, в частности, красноречиво говорит уровень доверия выпускников ССО и вузов к различным институтам профориентации и профконсультирования. Так, согласно официальным данным за 2013г., выбор профессии абитуриентами учреждений ССО осуществлялся в основном под влиянием родителей (29,6%) и друзей (29,3%), в то время как участие в этом процессе общеобразовательной школы и СМИ составляет (8,4%) и (5,2%) соответственно. При этом почти никто не отмечает работы центров профориентации (5,3%) и служб занятости (2,6%), созданных специально для этих целей и существующих на средства государственного бюджета. Аналогичная картина и среди выпускников вузов РБ. Согласно данным социологического исследования, проведённого среди выпускников Витебского государственного технологического университета (исследование охватило 62,5% от общего числа выпускников дневной формы обучения, из которых 59,25% обучались на бюджетной и 40,75 – на платной форме обучения), «самым весомым содействием в трудоустройстве выпускники считают помощь родителей – 46,4% ответов, самостоятельное трудоустройство – 45,7%, распределение – 21,6%.» При этом на различные профориентационные службы и службы занятости населения рассчитывает самая малочисленная группа выпускников: 2,5% опрошенных – на органы государственной службы занятости, 2,2% - на услуги кадровых агентств, 4% - на ярмарки вакансий. «Согласно исследованию, выпускники нуждаются в активной помощи и содействии в трудоустройстве со стороны предприятий (3,2 балла по пятибалльной шкале), государственной службы занятости (3,17 балла), вуза (3,12 балла) и органов государственного управления (2,9 баллов).» (21) Именно поэтому имеет смысл посвятить отдельное внимание анализу успешных систем профориентации и профконсультирования.¹⁸

¹⁸ Здесь и далее мы будем опираться на материалы исследования: Бутрим С.Р. Профориентация учащихся: зарубежный опыт. (22)

Общим для всех развитых стран является то, что различные институты системы образования вместе с сетью государственных и частных служб занятости (агентств и бюро по трудоустройству) составляют главные элементы организационной структуры профориентации молодежи. Первые частные службы профориентации, а затем многочисленные бюро, кабинеты и институты появились в начале XX века в США, Англии, Франции и Германии. В современном западном мире существует широкая сеть равноуровневых служб профориентации и профконсультирования.

1. Франция: “воспитание ориентации” (*education a l'orientation*)

Современная система профориентации Франции концептуально оформилась к 1996 г., когда в стране был взят курс на утверждение концепции “воспитания ориентации” (*education a l'orientation*), направленной на формирование у молодежи культуры профессионального самоопределения и преследующей следующие цели:

- ознакомить учащихся с экономическим и профессиональным окружением;
- обогатить их представления о профессиональном мире на основе рефлексии способов профессиональной подготовки и потребностей рынка труда;
- способствовать самостоятельной идентификации учащимися препятствий в реализации своего профессионального проекта, их анализу и нахождению способов преодоления трудностей при активном участии педагогов-воспитателей;
- придать смысл обучению через профессиональный проект (*projet professionnel*).

Система профессиональной ориентации Франции характеризуется жестким законодательным регулированием. Она осуществляется через процедуру проведения в каждом учебном заведении собеседования представителей данного учебного заведения с родителями и учащимися. По замыслу проектировщиков этой концепции, “воспитание ориентации” обеспечивает способность делать выбор, включая умение учитывать объективные и субъективные факторы, влияющие на него. Ответственность за организацию профориентации несет Министерство образования, которое руководит Национальной службой информации о различных видах образования и профессиях.

Содержание “воспитания ориентации” включает две области педагогической деятельности: знакомство с профессиями и путями их получения и познание учащимися себя (своих потребностей, склонностей, интересов, возможностей). *Таким образом, на первый план в профориентации выходит воспитательная деятельность педагогического коллектива школы, осуществляющего ее совместно с внешкольными специализированными службами и в соответствии со склонностями, способностями, потребностями учащихся, а также нуждами общества в кадрах соответствующего профиля.*

Внешкольная профориентация - это деятельность сети специальных служб различных уровней (государственного, академического, департаментского, местного), координируемых тремя министерствами: труда, здравоохранения и образования.

Государственный уровень представляет Национальное бюро информации по образованию и профессиям (ONISEP), которое находится в ведении Министерства национального образования Франции. Задачей данной службы является управление деятельностью своих представительств, разработка и распространение документации и информации в национальном масштабе.

На академическом (региональном) уровне профессиональную ориентацию учащихся обеспечивают региональное представительство Национального бюро информации по образованию и профессиям и Академическая служба информации и ориентации. Задачей первого является сбор и распространение документации и информации о профессиях и направлениях образования в региональных учебных заведениях. Во второй сосредоточены данные о состоянии регионального рынка труда и занятости, о региональных профессиональных учебных заведениях и правилах

поступления в них.

Департаментский уровень представлен **Центрами по информации и ориентации**, непосредственно связанными со школами. Штат этих служб составляют главные дипломированные специалисты в области профессиональной ориентации во Франции, советники по ориентации - психологи.

Местный уровень внешкольной профессиональной ориентации - это деятельность советников по ориентации - психологов в стенах учебных заведений, где они остаются независимыми специалистами. Руководство ими осуществляет директор Центра информации и ориентации департаментского уровня. Советник-психолог осуществляет информирование учащихся о профессиях, учебных заведениях профессионального образования, условиях поступления и обучения в них, возможностях трудоустройства после их окончания; набор учащихся в некоторые профессиональные учебные заведения; присутствует на экзаменах, а также на заседаниях школьного совета по ориентации.

С 2005 г. в учебном расписании французских колледжей появился новый обязательный предмет "**Знакомство с профессиями**" (Decouverte professionnelle) (3 ч в неделю). Анализ программы этого предмета показывает, что ее содержание распределено в три блока:

- знакомство с профессиями и профессиональной деятельностью (А);
- знакомство с организациями (В);
- знакомство с местами и способами образовательной подготовки (С).

2. *Великобритания: ориентация на самоопределение и самостоятельность*

Современная система профориентации концептуально и институционально берёт своё начало с 1973г., когда в учебных заведениях всех уровней были введены профсоветники. Главная задача профориентации в Великобритании – помочь учащимся не только выбрать профессию, но и научить их оценивать себя в контексте требований рынка труда. При этом акцент делается на поступательном повышении самостоятельности учащихся при выборе профессии. Особенностью является проведение диалоговых консультаций, использование психологических тренингов. Большое значение придаётся приобретению учащимися практического опыта в той или иной профессии. Акцент делается на активных формах и методах обучения, с этой целью вводятся имитационные программы, трудовая практика. Они разработаны с учётом специфики британского рынка труда и воспроизводят различные социальные и трудовые ситуации: планирование трудового дня, выработку собственного стиля трудовой деятельности, поведение в ситуации потери работы, определение баланса между семейной и трудовой жизнью.

В Великобритании главным координирующим органом в профессиональной ориентации является Служба занятости молодежи, состоящая из 3,5 тыс. консультантов и их помощников. Существуют также государственные и частные исследовательские организации, занимающиеся проблемами профориентации.

Британская система профориентации во многом зависит от местных органов образования. Ее финансирование определяется на местах: чем выше бюджет школы, тем большее количество профсоветников она может принять в штат. Обучение в школе длится 12 лет, и на каждом возрастном этапе должны работать профсоветники. Дифференциация учащихся в процессе обучения в различных типах школ предполагает разную образовательную ориентацию, которую профсоветник помогает выбрать школьнику. Для того, чтобы служба профориентации приобрела черты "нейтральности", британские специалисты полагают необходимым:

- внедрение в учебный процесс профориентационных программ, способствующих профессиональному развитию учащихся и принятию ими осознанных решений при выборе профессии;
- активное использование методических материалов в виде ролевых и деловых игр и

тренингов;

- значительное увеличение использования групповых методов работы;
- оказание поддержки неформальным организациям в профориентационной работе (средствам массовой информации);
- внедрение в практику работы по профессиональной информации компьютерных баз данных;
- совершенствование подготовки профсоветников, которые выполняют посреднические функции и помогают клиентам приобретать необходимые знания и умения для самостоятельного построения своей профессиональной карьеры.

3. *США: концепция профессионального становления*

Современная система профконсультации и профориентации США берёт своё начало с 1981г., когда был принят закон о профессиональной консультации в начальной школе, на основании которого была введена должность профконсультанта, который знакомит учащихся с огромным миром профессий и путями их получения.

В основании закона лежит концепция профессионального становления Д. Сьюпер, согласно которой выбор профессии - результат процесса взросления ребенка, по мере которого усиливается его связь с реальной действительностью. На основе концепции Д. Сьюпера в США было разработано положение о школьной службе профессионального руководства (*guidance*) или профессиональной консультации, суть которой заключается в том, чтобы помочь учащемуся выбрать сферу профессиональной деятельности, совместно с ним разработать план подготовки на каждом возрастном этапе и добиться его реализации.

В США имеются как частные агентства, так и специальные центры профориентации при колледжах и университетах. При Министерстве труда создано 1200 государственных центров профориентации и профотбора; ежегодно через них проходит более 1 млн. американских подростков. На каждого учащегося профконсультант заводит отдельное досье, содержащее информацию о социальном положении учащегося; о его семье; о его способностях, интересах, склонностях; о его физических данных, состоянии здоровья, индивидуальных особенностях учащегося; внешкольных занятиях и увлечениях; имеющемся опыте работы по профессии и др.. Многолетний опыт применения профессионального отбора в США свидетельствует о его весьма высокой эффективности. Так, по данным независимых экспертов, *отсев "непригодных" в процессе обучения снижается с 30-40 до 5-8%; аварийность по вине персонала уменьшается на 40-70%; надежность систем управления повышается на 10-25%; затраты на подготовку специалистов снижаются на 30-40%. По опубликованным данным, каждый доллар, затраченный на разработку тестов профотбора, создает экономический эффект в 1 тыс. долларов.*

Профориентационная работа с учащимися не ограничивается только школьной службой. Система профориентации и трудоустройства молодежи в США характеризуется множественностью организационных схем и высокой степенью децентрализации. Новые концептуальные подходы к проведению профессионального ориентирования и консультирования нашли свое отражение в различных образовательных программах, организационных формах, компьютерных информационных системах. Например, программа **"От школы к работе"** принята в США на федеральном уровне специальным актом в 1994 г. Ее цель - улучшение подготовки американской молодежи к самостоятельной трудовой жизни. Обучаясь по такой программе, учащиеся получают более полное представление о различных сферах труда на практике, что позволяет им более осознанно сделать выбор своей профессиональной карьеры, основываясь на собственном практическом опыте. Программа охватывает подростковый и старший школьный возрасты, с 13 до 19 лет. Она включает два направления: для учащихся,

которые планируют после школы поступать в колледжи или вузы, и для тех, кто собирается работать.

В первом случае учащимся предоставляется возможность поработать на какой-нибудь фирме под руководством ее специалиста. Они также могут работать в тех сферах, где традиционно трудятся подростки (например, в сфере обслуживания, здравоохранения, образования). Во втором случае всем желающим предоставляются рабочие места на производстве. Под руководством опытных наставников они осваивают рабочие профессии, знакомятся с производством и рабочим коллективом. Как показал опыт, эта работа очень плодотворна. Учащиеся начинают более ответственно относиться к учебе и работе, лучше успевают в школе, уверенно чувствуют себя относительно будущего трудоустройства.

Другой вариант подготовки школьников к выбору пути продолжения образования или трудоустройства - это углубленные академические занятия по программе колледжа в течение двух последних лет обучения в школе (XI-XII классы). Такая подготовка позволяет выпускникам продолжать образование без вступительных экзаменов.

В 1998 г. в США была разработана новая информационная сетевая база данных (Occupational Information Network) или сокращенно O*NET. Информация о каждой профессии содержит следующие пункты: содержание деятельности, условия работы, квалификационные требования, средства деятельности, требования к профессиональным качествам, профессиональное образование, медицинские противопоказания, родственные профессии, а также перечень учебных заведений, в которых готовят тех или иных специалистов.

4. Канада: ориентация на потребности в трудовых ресурсах

Стержень реформ первичной профессиональной ориентации Канады — усиление ее взаимосвязи с реально существующими потребностями в рабочей силе. Структура профессиональных программ в образовательных учреждениях изменяется с учетом рекомендаций региональных комитетов по трудовым ресурсам, одна из основных задач которых — изучение текущего и перспективного спроса на рабочую силу на местах и управление в соответствии с этим процессом подготовки кадров. Важной формой познания "мира профессий" для учащихся являются самостоятельные занятия в **специализированных центрах профессиональной ориентации** ("центрах выбора"). Это особый тип учреждений, располагающих автоматизированными информационными системами, видеотехникой, электронными экзаменаторами. Придя в центр, можно получить информацию приблизительно о 4 тысячах профессий. По каждой из них даются следующие сведения: а) содержание трудовых функций работника данной профессии; б) необходимые личные качества и требуемый уровень общего образования; в) пути профессионального роста и освоения смежных специальностей; г) спрос на работников данной профессии на местном и общенациональном рынках труда.

5. Япония: ориентация на карьеру

Организация профориентационной работы Японии в значительной степени обусловлена особенностями системы образования, одна из главных целей образования которой — подготовка к карьере: вооружение учащихся основными знаниями о профессиях, развитие у них профессиональных навыков и усиление способности выбирать будущие курсы, которые отвечают планируемому профессиональному пути, соответствующему их личным склонностям и качествам.

Для контроля за формированием готовности подростков выбирать профессиональный путь и за подготовкой к профессии С.Фукуяма разработал тест, позволяющий количественно оценить эту способность школьников. Данный тест получил

название «F-тест» (Fukuяama-тест). Автор выделяет три основных фактора осознанного выбора профессии: самоанализ, анализ профессий, профессиональные пробы. Реализация этого подхода предполагает самостоятельное, полное выполнение работы, с возложением всей ответственности за нее на учащегося. В течение трёх лет учащиеся получают возможность иметь 48 профессиональных проб. Полученный ими профессиональный опыт фиксируется в F-тесте. Экспериментальные профессиональные пробы позволяют ребёнку определить уровень собственной готовности к избираемой профессии и адаптационные возможности профессии в отношении индивидуальных свойств, интересов, устремлений.

V. Университет как активный субъект в системе обеспечения первого рабочего места выпускникам

Налаживание взаимосвязей между рынком образования и рынка труда осуществляется и на уровне отдельно взятого вуза при условии наличия достаточно высокого уровня академической автономии и свободы, необходимых для осуществления самостоятельной финансовой, кадровой и образовательной политики. Вуз проводит различные мероприятия по обучению технологиям трудоустройства, реализует посреднические функции между выпускником и работодателем, представляет всем заинтересованным лицам информацию о вакансиях на рынке труда, а также инструментальное обеспечение фактологического подтверждения данных о трудоустройстве выпускников вузов и др.. В большинстве европейских вузов существуют специальные службы по трудоустройству, которые призваны облегчить интеграцию новых поколений выпускников в профессиональную жизнь и помочь прежним выпускникам, оставшимся без работы, найти ее. Данные службы действуют совместно с Ассоциацией бывших выпускников, которые делятся с *alma mater* и самим студентами опытом трудоустройства, связями и прочь, данными, которые студенты могут получить т.с. «из первых рук». В университетах на постоянной основе ведется консультативный прием, собираются полученные предложения по трудоустройству и оказывается помощь в заполнении появившихся вакансий. Информация (особенно срочная, о так называемых «горящих» рабочих местах) оперативно доводится до нуждающихся в работе по Интернету, факсу, телефону, курьером и иным способом. При необходимости обеспечивается конфиденциальность сведений. Служба занятости постоянно пополняет банк данных о вакансиях и стажировках и формирует перечень предложений рабочей силы по целому набору критериев: область деятельности, местонахождение организации (предприятия), предлагающей работу, подробная характеристика последней и т.д. Данная служба размещает также свою рекламу (информацию) в регионах.

Продемонстрируем как работает комплекс мер, стимулирующих социальное партнёрство на примере некоторых вузов и программ Великобритании, США и Франции.

1. Великобритания: пример университета Суррея

В Великобритании Агентство статистики высшего образования (HESA) регулярно отражает картину того, чем выпускники британских вузов занимаются через шесть месяцев после окончания учебы. Исследование *The Destinations of Leavers from Higher Education (DLHE)*, проведённое в 2014г., показывает, что в 2013 году 96,9% выпускников университета Суррея нашли работу, из них 80% по профилю, или продолжили обучение. Это лучшие показатели среди всех государственных университетов Великобритании. Как университету удалось достичь таких результатов? В последние годы университет ввел в действие ряд схем, помогающим студентам в трудоустройстве. Особенно популярна программа «Год профессиональной подготовки», партнерами которой выступают 2300 компаний, начиная от крупных предприятий до малых и средних фирм по всему миру, в

том числе в Китае, Новой Зеландии и Австралии. Данная программа была построена на практикоориентированном обучении: преподавателями выступали как представители научных и академических кругов, так и практики; студенты проходили стажировки в течение 1 года, которые завершались написанием дипломных работ и сдачей практических экзаменов. Вся информация о результатах обучения поступала в службы профориентации и профконсультирования, которые составляли индивидуальные карьерные траектории и обсуждали их с выпускниками. Благодаря этой и другим программам университет стал пионером во внедрении в академическое образование смежных интегрированных профессий. Примечательно, что получившие магистерские дипломы принимались на работу даже не совсем по профилю своей специализации, ибо работодатели убедились, что полученная ими подготовка и их интеллектуальный уровень позволяют успешно выполнять различные должностные обязанности. Дополнительно к услугам выпускников была предоставлена обширная информационно-справочная сеть об имеющихся в стране и мире (международных организациях) вакансиях.

2. Франция: пример Парижского института политических наук (Sciences Po)

Залогом практически гарантированного и успешного трудоустройства выпускников Парижского института политических наук (ПИИПН) являются его широкие контакты с партнерами – потенциальными работодателями. Их число составляет около 1000. Это различные предприятия, компании, организации, фонды (как государственные, так и частные и общественные). Каждый год они вносят определенный финансовый вклад (в различной форме) в ПИИПН, инвестируя, таким образом, средства в процесс подготовки кадров своих будущих сотрудников. Бенефициарам бесплатно рассылаются журналы, в подготовке материалов которых участвуют преподаватели, сотрудники, студенты и аспиранты ПИИПН, в том числе: «Французский журнал политических наук», «Политические аргументы», «Обзор международной жизни», «Экономический журнал», «Исторический журнал». Многие совместные с партнерами учебные программы и научно-исследовательские проекты имеют целью вовлечь в их реализацию студентов и аспирантов ПИИПН. Контролируя выполнение проектов, партнеры также вносят свои предложения, в том числе педагогического аспекта с тем, чтобы достичь в учебном процессе соответствия между академической подготовкой студентов и аспирантов и потребностями в профессиональных качествах будущих специалистов, которых планируется принимать на работу.

Само собой разумеющейся практикой является прием студентов ПИИПН на стажировки в партнерские организации и компании, где они получают под руководством высококвалифицированных специалистов профессиональную «шлифовку». Координирует эту деятельность (сотрудничество) Директор ПИИПН по развитию и отношениям с предприятиями и организациями. Занимающий эту должность человек, согласно штатного расписания ПИИПН, одновременно является и одним из заместителей Института. В его обязанности входит:

- организовывать встречи представителей предприятий и организаций (их ответственных за набор персонала) со студентами ПИИПН

- информировать студентов ПИИПН о предложениях по стажировкам и имеющимся рабочим местам (вакансиям) на партнерских предприятиях (организациях)

- отправлять персональные приглашения студентам ПИИПН для участия в различных конкурсах, выставках и конференциях по трудоустройству во Франции и за границей.

Непосредственно в самом ПИИПН по два раза в год организуются:

- Форум студентов и кадровиков (специалистов по персоналу) предприятий и организаций

- Презентации предприятий (организаций) и их профессий

- Дни предварительного отбора кандидатов на работу в учреждениях и на предприятиях.

Представители партнерских организаций принимают следующее участие в студенческой жизни ПИНП:

-встречаются с лидерами (ответственными) студенческих ассоциаций

-финансируют студенческие стипендии

-спонсируют важнейшие мероприятия студенческой жизни

(в том числе выдачу дипломов об окончании ПИНП).

-работают в тесном контакте с преподавателями, ответственными за производственную практику (стажировку) студентов.

3. *США: пример Института публичной политики*

Американское общество в лице государственных и общественных институтов, частных компаний, общественных и религиозных организаций оказывает определяющее влияние на подготовку кадров учебных заведений, делая университетам своеобразный социальный заказ и финансируя соответствующие учебные программы и курсы и обучение самих студентов через систему государственных грантов и грантов от местных властей (властей штатов), либо студенческих займов. Нередко американские компании, общественные фонды и другие организации и даже отдельные политические деятели становятся основателями учебных заведений. Например, в Южноиллинойском университете Карбондейла в 2004 году, наряду с отделением политологии Магистерской школы и Колледжом гуманитарных наук, открыт Институт публичной политики. Инициатором создания этого института и его руководителем стал сенатор от Иллинойса Пол Саймон, вышедший в отставку в 1997 году и возглавляющий кафедру публичной политики в самом университете. В новом Институте публичной политики будут читаться углубленные курсы по политологии, журналистике и некоторым другим дисциплинам.

Важную роль в формировании образовательной политики американских университетов играют их *попечительские* и *консультационные советы*, в которые входят представители крупных американских и транснациональных компаний, опытные управленцы, заинтересованные в качественной профессиональной подготовке специалистов нужного им профиля. Например, в январе 2004 года Центр политики в области энергетики, морского транспорта и общественных связей Колумбийского университета объявил о назначении членом своего Консультационного совета Председателя правления и главу нефтяной компании «ЮКОС», гражданина США Семена Кукеса. Таким образом, *отличительной чертой американской высшей школы является очень сильная ориентация на рынок* (значительно более сильная, чем у западноевропейских университетов, не говоря уже о российских). И в этом, как представляется, состоит одна из ключевых причин лидирующих позиций американского образования и экономики в мире.

Анализ профессионального (должностного) состава их преподавателей показывает, что до 50% «факульты» (профессуры) являются практиками – профессионалами (бывшими или действующими) из системы законодательной и исполнительной власти (на федеральном уровне, уровне штата или города), финансовых учреждений, частных корпораций, общественных и международных организаций. Можно считать, что они как бы «делегированы» в образовательные учреждения для более качественной подготовки высококвалифицированных кадров по соответствующим специализациям.

Вот, например, характеристика «факульты» магистерской программы правительственного администрирования Института правительственного управления Фэлса Университета Пенсильвании (г. Филадельфия) – средней по американским меркам университетской структуры политолого-управленческого профиля:

- Теодор М. Гроун – вице-президент Федерального резервного банка Филадельфии.
- Питер Дэйн – лектор Института правительственного управления Фейса.

- К. Ли Дэерр – директор отдела политики развития и исследований Сената Пенсильвании.
- Джон Д. Дилальо – профессор политологии, религии и гражданского общества, бывший директор Службы общественного доверия Белого Дома.
- Пол Драйтон – главный исполнительный офицер порта Дэлавер.
- Ноэль Эйзенстат – вице-президент Агентства по планированию недвижимости и развитию бизнеса.
- Франк Фюрстенберг – профессор социологии семьи.
- Стефан С. Геник – вице-президент корпорации Лэгг Мэйсон Вуд Уолкер.
- Микаэл Е. Голда – глава отдела электрических систем НАВСИ, Филадельфия.
- Джеймс А. Хартлинг – бывший исполнительный директор экономического развития Программы общественного развития Филадельфии.

Несомненная компетенция преподавателей в плане практической подготовки выпускников магистерских программ с учетом потребностей рынка в специалистах по управлению в различных сферах позволяет ряду американских вузов гарантировать трудоустройство подавляющему большинству студентов даже таких – по нашим меркам невостребованных – специальностей как «политология», «управление», «международные отношения» и т.п. В качестве примера можно привести провинциальный Университет Саффолка, все учащиеся отделения правительственной политики Магистерской школы гуманитарных и социальных наук которого стабильно обеспечиваются рабочими местами, а также более известный столичный Джорджтаунский университет. Речь идет об отделении правительственной политики Магистерской школы гуманитарных наук этого университета, присуждающим степени магистров и докторов наук в области политической теории, международных отношений, американской правительственной политики. Рассмотрим его деятельность подробнее.

Данное отделение Джорджтаунского университета (именуемое также отделением правительственных программ) в процессе учебы старается обеспечить оптимальное соотношение между эмпирической подготовкой (исследованиями) и нормативными и теоретическими вопросами. Учитывая местонахождение университета (в городе Вашингтоне), в учебном процессе усилены программы, касающиеся американских национальных институтов, иностранной политики и региональных исследований, В равной мере усиливается и взаимосвязь между изучаемой политической теорией и политической практикой. Магистерские программы основаны на академической подготовке, и поэтому выпускники Джорджтаунского университета легко находят рабочие места в американской университетской системе и в исследовательских институтах. Кроме того, дипломы Джорджтаунского университета позволяют легко трудоустроиться в Германии и других западноевропейских странах, в Латинской Америке, странах Восточной Европы и даже в России. Этому способствует *региональная специализация студентов*, а также их углубленная подготовка в области проблем национальной безопасности и программ региональной американской политики.

В США существует хорошо отлаженная система трудоустройства магистров. Помимо помощи в этом вопросе, которую оказывают выпускникам магистратур администрация и преподаватели учебных заведений (часть которых являются действующими и бывшими руководящими сотрудниками различных организаций и учреждений и охотно протестируют способным студентам), а также собственных инициатив и поисков учащихся на рынке труда (в том числе в Интернете), в Соединенных Штатах *издаются специализированные справочники, аккумулирующие все потенциально существующие вакансии по конкретным специальностям* в тех или иных организациях. Например, наиболее полезным справочным изданием для

будущих политологов, юристов, журналистов является ежегодно выходящее издание “Peterson’s Internships”, в котором можно найти подробное описание деятельности организации-работодателя (как в США – на местном или общенациональном уровне, так и за границей), детальный перечень требований к кандидатам на то или иное рабочее место (должность), касающийся прежде всего наличия у них практических навыков и умений. Ценность этого издания в том, что оно предлагает работу практикантами (помощниками, ассистентами, лаборантами, стажерами, интернами) как недавним выпускникам высшей школы, так и студентам, находящимся на разных ступенях обучения. Работа предлагается, прежде всего по профилю обучения и является своеобразной формой подготовки к будущей самостоятельной трудовой деятельности. Она может занимать в сумме 8-10 недель в течение учебного года (или от 16 до 37,5 часов в неделю) и является формой хорошей *производственной практики*. Она может быть как оплачиваемой (например, \$ 2000 за 8-недельную работу в Фонде Артритиса в Сан-Франциско, в том числе в период летних студенческих каникул, или 9-14 долларов в час за работу в Городском институте в Вашингтоне, либо 6-7 долларов в час за работу в Национальном центре исследований общественной политики), так и бесплатной (например, в Американской ассоциации международного права, Национальном институте публичной политики в Фэйрфаксе и других организациях). Преимущества подобной работы в том, что она дает, как правило, хорошие практические профессиональные навыки, возможность получения документа для оформления образовательного кредита (если в этом есть потребность), и главное - получения рекомендации (при добросовестном отношении к работе) для будущего трудоустройства (в том числе, возможно, в самой этой организации). Характерно, что количество желающих получить временную или постоянную работу в этих организациях значительно превышает число вакансий (иногда – в десятки раз). Поэтому существует практика конкурсного отбора. Устраивающихся на постоянную работу принимают, как правило, с испытательным сроком. Первоначальный годовой оклад молодого политолога может составлять от 15 до 20 тысяч долларов и более в год. Например, в Квakerской службе ООН магистрам политологии или международных дел платят за работу в административной секретарской должности (именуемой также должностью клерка) 16 тысяч долларов в год.

Анализируемый справочник “Peterson’s Internships” предлагает студенческой молодежи и «свежеиспеченным» магистрам, специализирующимся по политологии, управлению, общественным и международным отношениям, социальной работе вакансии (иногда – до сотни вакансий) в 134 базовых организациях, нередко имеющих, в свою очередь, сеть филиалов или аффилированных организаций (структурных подразделений), где также возможны варианты трудоустройства учащейся молодежи и выпускников университетов. Работодатели, заинтересованные в привлечении молодых талантливых специалистов и толковых практикантов и помощников, охотно предоставляют издательству информацию о своих кадровых потребностях и пожеланиях к профессиональным качествам потенциальных сотрудников – как временных, так и постоянных.

Ежегодный обзор рынка занятости делает и Статистическое бюро труда Департамента занятости США. Оно ежегодно выпускает аналитический обзор рынка труда по группам специальностей, в том числе политологического профиля, подробно описывает требования работодателей к кандидатам на различные должности, «вилки» должностных окладов, в том числе для магистров и докторов наук, дает различные прогнозы в этой сфере и указывает адреса, куда могут обращаться желающие трудоустроиться по тем или иным профессиям, а также вспомогательные справочные материалы.

VI. Рекомендации

С целью повышения эффективности системы обеспечения первого рабочего места Беларуси необходимо разработать и реализовать Программу согласования рынка образования и рынка труда, подразумевающую:

- 1) разработку системы мониторинга и анализа данных о востребованности специалистов на рынке труда (карьерных траекторий выпускников);
- 2) разработку максимально полной, адекватной и репрезентативной статистики рабочих мест;
- 3) разработку «методики прогнозирования перспективной потребности национальной экономики в кадрах, основанную на научно-обоснованном определении количества экономически эффективных рабочих мест на микроуровне (=уровне предприятий)» (20; 142);
- 4) постепенную замену системы обязательного распределения выпускников высших учебных заведений эффективной системой гарантий первого рабочего места;
- 5) введение современных, основанных на успешном зарубежном опыте форм стимулирования и развития социального партнёрства:
 - 5.1. стимулирование работодателей к трудоустройству выпускников через льготное налогообложение и иные меры фискальной политики (например, через финансовую помощь работодателю за трудоустройство выпускников);
 - 5.2. стимулирование высших учебных заведений к практикоориентированному образованию и заинтересованности в трудоустройстве выпускников (через мониторинг качества образования, рейтингование и финансирование вузов в зависимости от уровня трудоустройства выпускников, развитие дуальной модели образования и др.);
 - 5.3. развитие государственных и негосударственных центров непрерывного профессионального ориентирования и консультирования;
 - 5.4. целевая программа «рабочие места для молодёжи», сориентированной на создание наиболее благоприятных условий для получения первого рабочего места выпускниками учебных заведений;
 - 5.5. программа апробации наиболее успешных западноевропейских практик согласования рынка образования и рынка труда (например, механизмов стимулирования стартапов в ФРГ);
- б) устранить прерогативу государственных организаций и организаций с государственной долей собственности в уставных фондах, а также иные формы дискриминации при удовлетворении заявок на трудоустройство выпускников.

Источники

1. Social transformations in Russia: theories, practice, comparative analysis: study guide [Sotsial'nye transformatsii v Rossii: teorii, praktiki, sravnitel'nyi analiz: uchebnoye posobie] / A. N. Bogaevskaia, E. N. Danilova, L. M. Drobizheva et al.; ed. by V. A. Yadova. M.: Flinta: MPSI, 2005. 584 p.
2. Global Employment Trends: Generation at Risk: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2013/WCMS_212423/lang--en/index.htm
3. Eurostat. Youth unemployment trends: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
4. Eurostat. Youth unemployment trends: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Table_1_Youth_unemployment,_2014Q4_\(%25\).png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Table_1_Youth_unemployment,_2014Q4_(%25).png)

5. Euro area unemployment rate at 10.9% EU28 at 9.5%. Источник: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6976371/3-01092015-AP-EN.pdf/bf970f57-6481-42be-a689-33fd455fa932>
6. Щербакова Е. Безработица в странах СНГ составляет от 5 до 16% экономически активного населения: <http://demoscope.ru/weekly/2015/0629/barom07.php>
7. Труд и занятость в Республике Беларусь. Статистический сборник. Мн., 2014.
8. Unemployment rate by level of educational attainment, 2014 (%): [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Figure_9_Unemployment_rate_by_level_of_educational_attainment,_2014_\(%25\).png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Figure_9_Unemployment_rate_by_level_of_educational_attainment,_2014_(%25).png)
9. Structural Reforms Working Group. Report by the Structural Reforms Working Group to the BFUG. Strassbourg, Brussels, Vatican City, Warsaw 2014.
10. Кодекс образования Франции. Источник: <http://www.lexed.ru/zakonodatelstvo-ob-obrazovanii/kodifikatsiya-zakonodatelstva-ob-obrazovanii/kodeks-obrazovaniya-frantsii/>
11. Трудовой кодекс Франции. Источник: <http://livresfrancaisgratuit.narod.ru/index/0-2>
12. Закон Франции № 89-905 от 19 декабря 1989 г. «О возвращении к должности и о борьбе против увольнений».
13. Декрет Франции № 93-671 от 27 марта 1993 г. «О фондах помощи молодежи».
14. Декрет Франции № 97-954 от 17 октября 1997 г. «О развитии деятельности по трудоустройству молодежи»
15. Уровень безработицы во Франции достиг нового антирекорда. Источник: <http://www.vz.ru/news/2015/6/3/748886.html>
16. Das Hochschulrahmengesetz. Источник: <http://userpage.fu-berlin.de/~jmoes/pide/Material/pid-2.htm>
17. Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Источник: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19950010001>
18. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. o zatrudnieniu absolwentów szkół wyższych. Источник: <http://prawo.legeo.pl/prawo/ustawa-z-dnia-25-lutego-1964-r-o-zatrudnieniu-absolwentow-szkol-wyzszych/>
19. Bronisław Komorowski przedstawił program "Pierwsza praca". Источник: <http://www.polskieradio.pl/42/4265/Artykul/1442581,Bronislaw-Komorowski-predstawil-program-Pierwsza-praca>
20. Ванкевич Е.В., Коробова Е.Н., Шарстнев В.Л., Войтеховская И.А. Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования. Витебск: УО «ВГТУ», 2010. – 206 с.
21. Ванкевич Е.В. Повышение эффективности трудоустройства выпускников через развитие сотрудничества учреждений образования и бизнеса. // Материалы IX Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы бизнес-образования», 8-9 апреля 2010г. Мн., 2011.
22. Бутрим С.Р. ПрофорIENTATION учащихся: зарубежный опыт. Источник: <http://ripo.unibel.by/index.php?id=85>
23. Диплом не предлагать. Кризис в Европе изменил приоритеты студентов. Источник: <http://focus.ua/money/260993/>
24. Распределение численности занятого населения по формам собственности. Источник: <http://belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/otrasli-statistiki/naselenie/trud/godovye-dannye/raspredelenie-chislennosti-zanyatogo-naseleniya-po-formam-sobstvennosti1/>
25. Европарламент одобрил поддержку выпускников: <http://rus.delfi.ee/daily/euroopa/evroparlament-odobril-podderzhku-vypusknikov-vuzov-i-molodyh-bezrobotnyh?id=65551022>

26. Трудоустройство выпускников профессионального образования в условиях кризиса: <http://cyberleninka.ru/article/n/trudoustroystvo-vypusknikov-sistemy-professionalnogo-obrazovaniya-v-usloviyah-krizisa-problemy-i-perspektivy>
27. Рекреация системы трудоустройства выпускников вуза: <http://www.science-education.ru/36-1583>
28. Проблемы трудоустройства выпускников вузов: <http://www.science-education.ru/36-1583>
29. Трудоустройство выпускников – забота общая: <http://www.sssu.ru/Default.aspx?PageContentID=220&tabid=97>
30. Зарубежный опыт по профессиональному обучению: http://www.rgptks.by/index/zarubezhnyj_peredovoj_opyt/0-59