

Лившин А.Я., Царенко А.С.

Интеграция систем образования и занятости в России: новые подходы

Спектр проблем, стоящих перед современными Российским государством и обществом, широк, и отнюдь не последнюю, а скорее ведущую роль, занимает проблема развития рынка труда и трансформации механизма его регулирования, оптимизации механизма формирования спроса и предложения на рабочую силу – проблема, без решения которой недостижимы цели построения инновационной России – ведущего мирового игрока с экономикой, основанной на знаниях.

Многоаспектность данного вопроса не вызывает сомнений. Итак, в чём же заключается современный вызов?

Обращаясь к научным исследованиям в данной сфере можно констатировать, что большая часть отмечаемых негативных явлений связана как с изъянами в институциональной основе российского рынка труда, так и с управленческими аспектами. Например, в обширном исследовании, представленном в издании Центра проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования экспертами А.В. Кашеповым, С.С. Сулакшиным, А.С. Малчиновым¹ описаны три группы современных проблем: 1) высокий уровень безработицы, низкий уровень занятости: избыточный приток низкоквалифицированных трудовых мигрантов; недостаточная поддержка внешних мигрантов-соотечественников; трудовая конкуренция между иммигрантами и гражданами Российской Федерации; высокая смертность населения трудоспособного возраста; структурные диспропорции на рынке труда; недостаток специалистов в сфере высоких технологий; отток высококвалифицированных специалистов за пределы страны; трудоустройство не по специальности выпускников вузов; отсутствие стимулов у юридических лиц-работодателей по оказанию содействия работникам в обучении и повышении квалификации;

2) неэффективность государственной политики в сфере занятости: дефицит четких представлений у органов государственной власти, отвечающих за политику занятости, о причинах (факторах) кризиса на рынке труда; искаженное представление у органов государственной власти о политике занятости как о бесполезных затратах, вызывающих инфляцию; недоучет отрицательных социальных и экономических последствий безработицы; отсутствие юридической ответственности органов государственного управления за состояние занятости; отсутствие комплексной государственной политики занятости; ориентация политики на социальную поддержку зарегистрированных безработных вместо создания рабочих мест; неполная занятость и недостаток рабочих мест; отсутствие государственных и муниципальных программ создания рабочих мест; недостаточный уровень государственных инвестиций в создание рабочих мест; недостаточный уровень государственных закупок продукции отечественных предприятий;

3) недостатки государственного управления и государственного регулирования в сфере рынка труда: отсутствие законодательного ограничения на массовое высвобождение работников; отсутствие отраслевого министерства в сфере труда и занятости; недостаток финансовых ресурсов у службы занятости для эффективного проведения политики содействия занятости; отсутствие официальных прогнозов отраслевой и профессионально-квалификационной структуры занятости; чрезмерно широкий круг полномочий Федеральной службы по труду и занятости; недостаток квалифицированных кадров в Федеральной службе по труду и занятости.

¹ Рынок труда: проблемы и решения. М.: Научный эксперт, 2009.

Как видим, две последние группы презентуют изъяны государственного управления, являющиеся, по сути, причинами ряда факторов-симптомов, отмеченных в первой группе.

Несомненно, государство осуществляет определенные усилия по достижению большей эффективности рынка труда. В 2009–2010 гг. в стране было создано свыше 4 млн. рабочих мест, а уровень безработицы в апреле 2011 года упал до 7,2%. Опережающее профессиональное обучение прошли 350 тыс. человек, которые рисковали потерять работу. С 2009 года на борьбу с безработицей направлено почти 100 млрд. рублей².

Предпринимаемые меры, безусловно, нужны, но они – недостаточны и несистемны. Реализуемые решения – скорее антисимптомные; это классические реактивные меры, направленные против кризиса в важнейшей социальной сфере. На сегодня необходимы средства и решения, чтобы побороть причины данных симптомов, создать институциональную основу для управления не в ручном, а в автоматическом режиме.

Анализ и подготовка предложений по решению ситуаций происходит внутри специализированных ведомств и, часто имеет место однофокусное рассмотрение проблемы, ориентация на рутину, текущие проблемы. Эксперты ведомств не видят ситуации целиком, «смотрят со своей колокольни», с позиций интересов ведомства. Собственно и вырабатываемые ими альтернативы, которые отражаются в аналитических записках для лиц, принимающих решения – первых лиц государства – достаточно бедны и специфичны, ограничивают «варианты ходов». Вообще можно поставить такой вопрос: справится ли государство одно, либо ему имеет смысл поделиться управленческой нагрузкой с иными акторами модернизационного процесса?

Следует отметить, что уже создаются своего рода Интернет-площадки, которые могли бы послужить целям *информационного обеспечения процесса принятия решений* в исследуемой нами сфере, а в перспективе стать *виртуальными платформами многостороннего взаимодействия*. Например, портал labourmarket.ru, ввод которого был выполнен в 2004 году в рамках проекта «Развитие электронных информационно-аналитических ресурсов для мониторинга, анализа и прогнозирования развития системы образования в субъектах Российской Федерации до 2015 года», финансируемого научной программой Минобрнауки РФ «Развитие информационных ресурсов и технологий. Индустрия образования». В рамках данного ресурса, как заявлено на главной странице, «планируется с участием Федерального агентства по образованию, Федеральной службы по труду и занятости, Российского союза промышленников и предпринимателей, региональных органов управления, работодателей и ученых размещение информации о текущем состоянии рынка труда и рынка образовательных услуг, а также о методиках прогнозирования развития этих рынков в разрезе видов экономической деятельности, субъектов Российской Федерации и уровней профессионального образования».

Таким образом, попытки организации общественного диалога вокруг проблемы есть, но при этом государственные решения, в силу многих причин принимаются без должного научного обоснования, согласования и обсуждения с представителями сторон (работодатели, профсоюзы, вузы и т.п.), которые затрагиваются данными решениями, либо это согласование носит нерегулярный, ситуационный характер.

² См.: Латухина К. Посчитать трудодни Владимир Путин принял участие в сотой сессии МОТ. Российская газета – Столичный выпуск №5503 (127). 16.06.2011.
– <http://www.rg.ru/2011/06/16/putin.html>; Новиков К. Оправданные расходы // Российская газета – Столичный выпуск №5502 (126). 15.06.2011.
– <http://www.rg.ru/2011/06/15/putinn.html>

В системе существующих проблем особое место занимает проблема рассогласования интересов работодателей, учреждений профессионального образования и выпускников.

Сначала весьма кратко охарактеризуем содержание проблемы. На современном этапе развития существует разрыв между потребностями работодателей в соответствующих компетенциях выпускников, и предложением компетенций, которые формирует система образования в соответствии государственным образовательным стандартом. С другой стороны, у многих студентов и учащихся отсутствуют целевые установки по поводу своего будущего профессионального развития либо цели достаточно абстрактны, либо цели знают, но не связывают их со своей специальностью. Таким образом, работодатели нуждаются в одних компетенциях, вуз или колледж предлагает совершенно другие, а студент зачастую вообще не знает, что ему нужно. Как отмечают эксперты портала «Карьерист», «бизнес нуждается в одних компетенциях, вуз предлагает другие, а студент вообще не знает, что ему нужно»³. Кроме того, существует не только качественное рассогласование, но и количественное.

Основная причина этой проблемы заключается в слабом взаимодействии трёх основных сторон по вопросам формирования конкурентных компетенций у выпускников вузов и в слабом эксплуатации инфраструктуры этого взаимодействия. То есть, чаще всего, компании приходят в вузы и ограничиваются просто запросом на студентов той или иной специальности.

Тем не менее на сегодня предпринимаются отдельные шаги: «Многие компании, но преимущественно крупные российские компании, в том числе компании с международным капиталом (КПМГ, Делойт, Прайсвогтерхаускуперс, БАТ, МАРС, Санинбев, ВТБ, Вымпелком, Тройка Диалог, Центр Инвест, Альфа Банк, Сбербанк, Гэндальф, Ростсельмаш и др.) на сегодняшний момент участвуют в совместном формировании того перечня компетенций, которые востребованы рынком труда. Эти компании готовы инвестировать средства в долгосрочный актив компании – студентов и выпускников (например, компания КПМГ не собирается прекращать реализацию своих программ набора выпускников, ее представители верят, что сегодня они затратили большие ресурсы на «выращивание своих специалистов», а уже через 3–5 лет эти специалисты принесут ощутимый доход компании). Многие, но не все»⁴. К сожалению, отмеченные позитивные факты не правило, а скорее исключения.

Чрезвычайно важно сформировать действенный механизм решения рассматриваемой проблемы рассогласования интересов работодателей, учреждений профессионального образования и выпускников, с учётом необходимости создания институциональной основы многостороннего взаимодействия этих групп – участников процесса формирования спроса и предложения на рабочую силу.

Отсутствие действенной интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг имеет еще один важнейший аспект. Речь идет о более общей проблеме интеграции такой социально-демографической группы, как молодёжь, в рынок труда, создания для молодого поколения необходимого количества рабочих мест, отвечающих текущим и перспективным потребностям инновационного развития. Во всех экономически развитых странах, что неоднократно отмечалось как на встречах в рамках «Большой восьмёрки» (G 8), так и в рамках «двадцатки», наибольшее беспокойство вызывает высокая безработица среди молодёжи. Молодёжь является одной из категорий населения, недостаточно представленных на рынках труда.

³ Проблема-2015: молодых специалистов перестанут брать на работу.
– <http://www.karide.ru/problema-2015-molodyh-specialistov-perestanut/>

⁴ Там же.

Во всем мире, включая Россию, системы высшего профессионального образования не справляются с задачей адаптации к быстро меняющейся конкурентной рыночной среде, основанной на постоянных инновациях. В связи с этим, усложняется процесс перехода молодёжи от учебы к трудовой деятельности.

Адаптация учебных программ к потребностям быстрых структурных сдвигов в экономике, усиление связи высшей школы с высокотехнологичными и традиционными секторами, в частности, на основе сочетания образования с трудовой практикой, является одним из эффективных способов облегчения перехода от учебы к трудовой деятельности и уменьшения безработицы среди молодёжи. Однако усложнение производственного цикла, развитие наукоёмких технологий требуют все более квалифицированных работников, причем скорость изменений в высокотехнологичных отраслях экономики существенно превышает существующие адаптационные возможности системы образования. Иными словами, реальной представляется *опасность нарастания разрыва между потребностями в кадрах для развития наукоёмких отраслей и существующей системой подготовки высококвалифицированных специалистов.*

Очевидно, что государственная политика должна быть направлена на создание механизмов взаимосвязи между диверсификацией российской экономики в направлении создания «экономики знаний», качественным экономическим ростом, опирающимся на широкое использование инноваций, и обеспечением этого роста кадрами необходимой профессионально-квалификационной структуры, модернизацией системы образования и повышением эффективности рынка труда.

К специфике России относится то, что структура профессионального образования заметно смещена в пользу высшей школы. С начала 1990-х гг. число вузов в нашей стране возросло в два раза, а численность студентов – в 2,6 раза. Доля лиц с высшим образованием среди занятого в экономике населения составляет сегодня более четверти.

С одной стороны, резкий рост числа высокообразованных молодых специалистов – благо для современной высокотехнологичной «экономики знаний», важная предпосылка диверсификации российской экономики и ее ухода от сырьевой зависимости. Однако потребности рынка труда в новых кадрах, обладающих необходимыми компетенциями, соответствующими профессионально-квалификационным запросам работодателей в высокотехнологичных отраслях, лидерскими качествами и даже минимально достаточными инженерными знаниями, при этом удовлетворяются плохо. Это свидетельствует о необходимости *лучше ориентировать структуру предоставляемых образовательных услуг на потребности национального и региональных рынков труда, всемерно развивать системы образовательного маркетинга, лучше информировать вузы и молодежь о профессиях и специальностях, пользующихся спросом.* Учитывая сокращение рабочей силы, важно обеспечить более ранний выход молодежи на рынок труда. При этом, в соответствии с общемировыми тенденциями, следует вести профессиональную подготовку молодых людей не только в образовательных учреждениях, но и на рабочих местах, поощряя к этому работодателей.

Говоря об уровне интеграции рынка образовательных услуг и рынка труда, необходимо отметить, что в этой сфере существуют серьезные проблемы.

По отзывам работодателей, требуется гораздо более тесная увязка подготовки специалиста с практикой, в частности, ознакомление его с основными этапами бизнес-процесса, с понятием корпоративной культуры, привитие им навыков делового общения. Даваемые во многих вузах инженерные знания недостаточно адаптированы к текущим и возможным в будущем структурным изменениям в экономике; специалисты с техническим образованием зачастую с трудом приспособляются к внедряемым инновациям.

Как отмечают эксперты в сфере управления персоналом: «Уже сейчас HR-менеджерам приходится обрабатывать сотни резюме, чтобы найти хоть сколько-нибудь подходящего кандидата, а через 5–7 лет эта ситуация угрожает стать и вовсе катастрофической. Фактически невозможно будет найти сотрудников, которые не только обладают необходимыми компетенциями, но и стремятся к профессиональному развитию»⁵. В условиях быстрого обновления технологий, изменения конъюнктуры рынка важнейшим требованием, предъявляемым к выпускникам, является обучаемость, умение (и желание) повышать свою квалификацию в процессе трудовой деятельности. Обучение в течение всей жизни – один из наиболее существенных компонентов создания современной «экономики знаний». От выпускников часто требуется наличие дополнительной специальности (или, по крайней мере, стремление овладеть таковой). Обязательным условием является знание иностранного языка (в идеале – нескольких языков).

Очевидно, что неспособность существующих механизмов взаимной адаптации систем образования и сферы занятости обеспечить задачи модернизационного развития и диверсификации российской экономики, равно как и гарантировать на перспективу высокий уровень занятости среди молодежи, не может не вызывать тревогу.

Ответом на крайне низкий уровень взаимодействия рынков образования и труда могут быть:

1. Политика жесткого государственного регулирования обеих сфер, определение государством ориентиров и приоритетов интеграции образования и рынка труда и использование своих полномочий для «принуждения» работодателей, учащихся и студентов, учреждений системы профессионального образования к некой учитывающей интересы модернизации модели поведения. Государство должно при этом выступить той силой, которая императивно интегрирует многочисленные интересы и позиции разнообразных сил, участвующих в экономике и в подготовке для нее кадров. Инструментами такой политики мог бы стать возврат, с учетом сложившихся реалий, ко многим «советским» методам государственного управления: государственному распределению кадров после окончания учебных заведений, ужесточению государственных образовательных стандартов и лишению их вариативности, определению региональных лимитов на подготовку кадров необходимой квалификации и т.д.

Данный подход, однако, вряд ли возможен в современном обществе; он противоречит даже не столько самой сути рыночной экономики, сколько постиндустриальной стадии развития, основанной на инновациях. Современные технологии дисперсны, они порождают новые производства и целые отрасли с невиданной ранее быстротой. Процесс структурных изменений в экономике носит непрерывный и весьма масштабный характер, поэтому любые попытки связать сферы образования и занятости методами жесткого, «командного» государственного регулирования лишат эти сферы необходимой в современных условиях гибкой взаимной подстройки. Негосударственные акторы будут исключены из числа субъектов принятия решений и выработки политики, что противоречит государственно-общественному характеру системы образования и уж тем более вряд ли отвечает интересам и потребностям компаний, действующих в конкурентной среде, в том числе и на рынке труда.

2. Альтернативная политика дерегулирования рынков образовательных услуг и рынков труда. Интеграция системы подготовки специалистов и сферы занятости, в этом случае, отдается на откуп рыночным силам. Государство при помощи

⁵ Проблема-2015: молодых специалистов перестанут брать на работу.
– <http://www.karide.ru/problema-2015-molodyh-specialistov-perestanut/>

своих ресурсов могло бы, на первом этапе, содействовать созданию диверсифицированной инфраструктуры рынка труда – служб занятости, кадровых, рекрутинговых агентств, маркетинговых служб в вузах, эффективно содействующих занятости и трудоустройству молодежи, оканчивающей учреждения профессионального образования, в перспективных секторах, в наибольшей степени соответствующих понятию «экономика знаний». Таким образом, речь идет о том, что государство участвует в «запуске» механизмов самонастройки и саморегулирования, а затем фактически устраняется от роли регулятора процессов интеграции системы подготовки специалистов и рынка их трудоустройства.

Такой подход, при определенных достоинствах, также не отвечает современным мировым тенденциям. Процессы, происходящие в современной экономике, убедительно свидетельствуют, что простое дерегулирование сфер занятости и образования, происходящее параллельно с ростом внутренней и международной экономической конкуренции, усложнением и диверсификацией рынков, вряд ли способно дать необходимый эффект. Если отсутствует механизм согласования интересов и позиций, причем на самом высоком уровне, а государство устраняется от выполнения интегративных функций, работодатели, например, предпочитают инвестировать не в «доводку» выпускника вуза на рабочем месте, а в переобучение и повышение квалификации имеющихся сотрудников. В результате, как свидетельствует мировой опыт, растет безработица среди молодежи. Молодежь, вне зависимости от квалификации и уровня образования, попадает в категорию населения, недостаточно представленную на рынке труда.

3. Третья, наиболее отвечающая современным условиям альтернатива, построена на понимании того, что государство должно выработать новый, гораздо более тонкий и эффективный инструментарий взаимообусловленного регулирования процессов на рынке труда и в сфере высшего профессионального образования. Понятно, что этот инструментарий должен быть направлен на стимулирование экономической и маркетинговой активности вузов, на придание политике занятости и образовательной политике не затратного, а инвестиционного характера, на поиск эффективных форм обратной связи между потребителями кадров – отраслями экономики и системой образования. Еще более важной задачей для государства является сформировать площадку, которая была бы центром интегративных процессов, происходящих с активным участием всех заинтересованных сторон, государственных и негосударственных акторов. В России назрела задача создания эффективного механизма постоянного взаимодействия между государством, работодателями, профсоюзами, структурами гражданского общества и системой профессионального образования. Этот механизм должен быть ориентирован на обеспечение интеграции рынка образования и рынка труда с учетом необходимости экономической модернизации страны. На первый взгляд, предлагаемый принцип многостороннего взаимодействия заинтересованных сторон напоминает существующий в России механизм трехстороннего социального партнерства. Действительно, предлагаемые изменения можно условно назвать социальным партнерством в области интеграции молодежи в рынок труда с учетом требований модернизации (социальное партнерство для модернизации). Главное отличие от традиционных видов социального партнерства заключается как в целях взаимодействия сторон, так и в формах его реализации и в их институциональном оформлении. Существующее социальное партнерство создавалось, в первую очередь, как механизм гармонизации социально-трудовых отношений и разрешения противоречий в социально-трудовой сфере за счет согласования интересов государства, работодателей и наемных работников. Задачами социальных партнеров, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами, является проведение переговоров в сфере социально-трудовых отношений,

организация консультаций между субъектами социального партнерства, обеспечение прав работников и совершенствование трудового законодательства. Важными задачами являются создание трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, заключение соглашений и коллективных договоров, применение примирительных процедур для разрешения коллективных трудовых споров и т.д.

Цель предлагаемого механизма социального партнерства для модернизации иная – обеспечить максимальный уровень взаимной адаптированности и системного взаимодействия сферы профессионального образования и отраслей российской экономики, причем с учетом происходящих структурных сдвигов и перспективных потребностей рынка труда.

Нельзя сказать, что идеи организации социального партнерства с целью обеспечения большей адекватности работы образовательной системы потребностям рынка труда совсем не становились предметом внимания государства. Так, почти 8 лет назад Министерство образования в развитие письма от 21 ноября 2003 г. № 19–52–1130/19–28 выпустило рекомендации по обеспечению механизма социального партнерства в системе среднего профессионального образования. Там, в частности, рекомендовалось привлекать социальных партнеров к «разработке учебно-программной документации по подготовке специалистов» и к «организации практического обучения студентов», высказывались и другие важные рекомендации. Однако в силу того, что социальное партнерство в данной сфере не было закреплено в нормативно-правовом и институциональном отношении, оно не получило развития, а степень интеграции системы образования и рынка труда осталась низкой и не соответствующей как модернизационным задачам, так и цели повышения уровня глобальной конкурентоспособности России.

Особенностью предлагаемого механизма является его многосторонний характер. Важным участником взаимодействия становится гражданское общество, способное отразить весь спектр общественных интересов, внятно сформулировать запрос на политику в области образования и развития рынка труда, интегрировать все импульсы, идущие от профессиональных сообществ, объединений работодателей, работников различных отраслей и экспертов. Отдельным участником нового вида социального партнерства должна стать система профессионального образования, представленная руководителями учебных заведений, членами ученых советов, менеджерами в сфере образования. Институционально закрепить новый механизм предлагается **на базе федеральной и региональных Общественных палат**, превратив последние и в переговорную площадку, и в инструмент согласования интересов, и в институт формирования политики балансирования потребностей рынка труда и предложения со стороны профессиональных учебных заведений. Создание предлагаемого механизма социального партнерства для модернизации потребует серьезной реформы и самого института Общественной палаты в нашей стране.

В своем нынешнем виде Общественная палата недостаточно эффективно выполняет свои функции моста между гражданским обществом и властью. Для этого имеется много причин; одной из важнейших является размытость функций Общественной палаты, отсутствие фокусирования на группе приоритетных задач, в которых полномочия Общественной палаты были бы неоспоримы. При создании Общественной палаты постоянно звучали ссылки на положительный опыт Франции, в которой аналогичный институт – Социально-экономический совет, формируемый действующий на основе принципов, зафиксированных в Конституции 1958 г., является основной переговорной площадкой между ведущими силами общества. Однако при этом работа Социально-экономического совета фокусируется на одной приоритетной сфере – он дает заключения правительству по всем законопроектам социально-экономического характера. Ведомства обязаны согласовывать основополагающие

документы с Советом, что означает согласование их с социально-профессиональными группами. Таким образом, Социально-экономический совет во Франции, представляя гражданское общество в его взаимодействии с властью, имеет выраженную специализацию в области экономического и социального законодательства.

В отличие от Франции, основными направлениями работы российской Общественной палаты являются содействие развитию гражданского общества, защита прав и свобод граждан, осуществление общественного контроля над деятельностью органов власти, проведение общественной экспертизы законопроектов. В силу бросающейся в глаза чрезмерной широты этих задач, ни в одной из указанных сфер Общественной палате не удалось утвердиться в качестве института, чей авторитет был бы непререкаем. Вряд ли целесообразно отказываться от выполнения Общественной палатой перечисленных функций, но при этом *следует выделить приоритетную область, в которой государство и общество признали бы ведущую, интегративную роль федеральной и региональных Общественных палат. Такой областью могла бы стать организация межсекторного взаимодействия и социального партнерства с целью добиться гармонизации рынка труда, развития системности взаимодействия работодателей с институтами профессионального образования.* Речь идет о том, чтобы сделать этот орган ведущей инстанцией, в которой формировалась бы согласованная политика на рынках образования и труда с учетом интересов и мнений общества. Почему именно Общественная палата может сыграть эту роль?

Образование, как никакая другая сфера, затрагивает жизненные интересы всего общества и привлекает к себе повышенное внимание. Любая реформа в образовательной сфере вызывает интенсивное общественное обсуждение и освещается СМИ. Провалы в образовательной сфере и неспособность учебных заведений подготовить кадры с востребованными работодателями компетенциями воспринимаются общественным мнением весьма болезненно. Одновременно именно в образовательной сфере влияние гражданского общества проявляется наиболее сильно – через попечительские, наблюдательные и управляющие советы учебных заведений, родительские комитеты, благотворительные фонды, поддерживающие образовательную и научную деятельность, конкурсные и грантовые программы и т.д. Образовательная сфера, как никакая другая, формирует и консолидирует человеческий и социальный капитал, которых остро недостает нашему обществу.

С другой стороны, в условиях рыночной экономики и автономности большинства субъектов экономической деятельности, регулирующее воздействие государства на работодателей имеет свои пределы. Законодательно квотировать наем предприятиями выпускников профессиональных учебных заведений определенных специальностей, квалификаций и проч. невозможно да и вредно для экономики. Эффект может дать только многостороннее межсекторное взаимодействие, но для его осуществления нужна подходящая площадка. Поскольку, как уже отмечалось, речь идет, главным образом, о взаимодействии разнообразных общественных сил между собой и с государством, выбор Общественной палаты представляется естественным.

В предлагаемом механизме межсекторного взаимодействия со стороны государства могли бы участвовать представители законодателей, а также регулирующих органов, включая органы управления образованием и государственные службы занятости. Со стороны работодателей – предпринимательские объединения, союзы и ассоциации, на уровне регионов – представители крупнейших компаний-работодателей. Со стороны гражданского общества – ассоциации работников профессионального образования, научные организации, представители попечительских, и наблюдательных советов учебных заведений, университетских эндаументов, благотворительных фондов, эксперты. Со стороны вузов и колледжей – директоры и ректоры, члены ученых советов, менеджеры в сфере образования.

Задачи и полномочия Совета по социальному партнерству для модернизации при Общественной палате:

- Обязательная экспертиза законопроектов в социально-экономической и образовательной сфере с учетом задачи максимальной интеграции рынка образования и рынка труда, на основе анализа его текущих и перспективных потребностей;
- Как и в случае с французским Социально-экономическим советом, вряд ли целесообразно наделять Общественную палату правом вето на законопроекты, однако заключения и аргументы социальных партнеров должны предаваться гласности и обсуждаться в обществе и СМИ;
- Целесообразно наделить Общественную палату правом законодательной инициативы (таким правом наделен, например, Общественный совет в Греции) в вопросах интеграции системы образования и рынка труда;
- Проведение многосторонних консультаций и выработка рекомендаций для правительства, профессиональных учебных заведений и работодателей по интеграции образования и рынка труда. На уровне регионов роль подобной переговорной площадки должны играть региональные Общественные палаты;
- Общественная палата могла бы выпускать ежегодный доклад о социальном партнерстве для модернизации, пропагандируя передовой опыт регионов, отраслей, учебных заведений и предприятий, иницируя его общественное обсуждение и организуя распространение по всей стране;
- Региональные Общественные палаты должны быть наделены определенными нежесткими контролирующими функциями по отношению к учебным заведениям и предприятиям, действующим в регионе. Это означает, что рекомендации по результатам обследований и проверок не должны носить императивный характер, но при этом должны предаваться гласности и служить поводом для общественной дискуссии. По отношению к работодателям следует обследовать политику найма компаний с позиций приоритетного внимания к молодежи, обладающей наиболее востребованными на региональном рынке труда специальностями и квалификациями. Кроме того, предметом анализа должна стать политика компаний по обучению молодежи на рабочем месте, по организации практик, по участию в попечительских и наблюдательных советах учебных заведений, по участию в грантовых и иных программах поддержки образования. По отношению к учебным заведениям обследоваться должны учебные планы и программы с позиций их соответствия текущим и перспективным требованиям регионального рынка труда. Должен обследоваться уровень удовлетворенности работодателей качеством выпускников учебных заведений и вырабатываться рекомендации по улучшению качества. В случае выявления в ходе обследования неудовлетворительного состояния дел в том или ином вузе, колледже или на предприятии, Общественная палата, помимо рекомендаций по устранению недостатков, должна назначать срок повторного обследования.

Наделение федеральной и региональных Общественных палат перечисленными функциями и полномочиями способно сформировать действенный механизм социального партнерства, решающий не только задачи снижения социальной напряженности в трудовой сфере, но и важнейшие задачи модернизационного развития в контексте формирования «экономики знаний».

Список литературы:

1. *Захватов А.* Юрий Герций: «Основная проблема рынка труда – недостаточная квалификация специалистов» (Интервью с Ю. Герцием).
– <http://www.ipnpou.ru/article.php?idarticle=004787> (12.08.2011)
2. *Латухина К.* Посчитать трудодни Владимир Путин принял участие в сотовой сессии МОТ. Российская газета – Столичный выпуск №5503 (127). 16.06.2011.
– <http://www.rg.ru/2011/06/16/putin.html>
3. *Новиков К.* Оправданные расходы // Российская газета – Столичный выпуск №5502 (126). 15.06.2011.
– <http://www.rg.ru/2011/06/15/putinn.html>
4. Проблема-2015: молодых специалистов перестанут брать на работу.
– <http://www.karide.ru/problema-2015-molodyh-specialistov-perestanut/>
5. Рынок труда: проблемы и решения. М.: Научный эксперт, 2009.
6. *Скачкова Л.С., Соколова А.А.* Рассогласование интересов бизнеса, вузов и выпускников, как основная проблема современного рынка труда.
– http://www.career-st.ru/career_cruising/lib/89 (14.10.2011).
7. *Юрьев Е.* Проблемы развития российского рынка труда в контексте демографического кризиса
– http://www.demographia.ru/articles_N/index.html?idR=20&idArt=62