

# The management of professional retraining of specialists in the conditions of crisis Denisova Y.<sup>1</sup>, Voltchkova L.<sup>2</sup>

## Управление профессиональной переподготовкой специалистов в условиях кризиса

Денисова Ю. В.<sup>1</sup>, Волчкова Л. Т.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Денисова Юлия Валерьевна / Denisova Yulia - кандидат социологических наук, доцент;

<sup>2</sup>Волчкова Людмила Тимофеевна / Voltchkova Lyudmila - доктор социологических наук, профессор, старший научный сотрудник,

кафедра социального управления и планирования, факультет социологии,  
Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург

**Аннотация:** в статье рассматриваются причины, методы и направления переподготовки специалистов, в первую очередь, высвобождающихся в условиях кризиса. Приведен анализ зарубежного опыта решения данных проблем. Выявлена специфика обучения безработных как особой социальной группы.

**Abstract:** this article deals with the causes, methods and directions of retraining, primarily released in a crisis. The analysis of foreign experience in solving these problems. The specificity of training the unemployed, as a particular social group.

**Ключевые слова:** безработица, кризис, профессиональная переподготовка, сокращение штата, управление.

**Keywords:** crisis, retraining, reduction of state control unemployment.

Развитие системы образования, появление новых форм подготовки проходят в сложных рыночных условиях, что существенно влияет на результативность и эффективность подготовки специалистов. В условиях мирового экономического кризиса именно система образования призвана создавать благоприятные условия для воспроизводства человеческого капитала, способствовать раскрытию потенциала общества. Высокая скрытая безработица, приостановка деятельности или закрытие предприятий, работающих убыточно и выпускающих малорентабельную продукцию, существенно увеличивает роль постдипломного образования. На первый план выходят такие направления как опережающая переподготовка, получение смежных специальностей. Это позволяет снизить финансовые нагрузки на корпоративные и региональные бюджеты, уменьшить социально-психологическую напряженность. Важную роль в обеспечении конкурентоспособности российской системы образования играет такой фактор, как качество управления образованием.

Под качеством управления последипломным образованием в данном контексте мы будем понимать способность управляющей системы выполнять возложенные на нее обществом функции в современных социально-экономических условиях. Для этого необходим ряд специфических инструментов, позволяющих сочетать интересы субъектов хозяйствования и возможности общества. На сегодняшний день в последипломном образовании такими инструментами являются национальные и региональные проекты, повышение квалификации и переподготовка кадров.

Основой для обеспечения соответствующего качества управления постдипломным образованием может являться социально-технологический подход. Под социальной технологией мы понимаем «определенный способ управления человеческой деятельностью для достижения социально значимых целей. Сущность этого способа состоит в расчленении деятельности на процедуры и операции с их последующей координацией и синхронизацией» [1]. Выделение этапов, соответствующих этапам развития мировой экономики, позволит скоординировать действия по управлению постдипломным образованием. Ключевыми принципами разработки технологии управления в данной сфере мы считаем целерациональность, эффективность, адаптивность и надежность.

Экономический кризис, усложняя внешнюю среду постдипломного образования, накладывает и дополнительные требования на качество управления им. Поэтому программы постдипломного образования не должны ориентироваться исключительно на обеспечение сиюминутной занятости, а носить стратегический характер. Одной из ключевых проблем в данном аспекте является, на наш взгляд, недостаточное внимание к проблеме со стороны институтов гражданского общества. Система образования тесно вплетена в совокупность общественных отношений. Это взаимное влияние приводит к пониманию необходимости комплексного подхода при исследовании проблем качества управления как образованием, так и сопряженными сферами, в частности, сферой труда и занятости.

Вопрос качества управления постдипломным образованием имеет в нашей стране уже достаточно длительную историю. С началом построения в России рыночной экономики одной из наиболее острых проблем российского рынка труда стал дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Суть названной

проблема заключается в следующем: кандидаты на рабочие места не удовлетворяют требованиям работодателей, а предлагаемые вакансии - запросам ищущих работу. В результате и сейчас, в относительно благоприятных условиях рыночной конъюнктуры, работодатели испытывают определенные сложности с подбором персонала соответствующей квалификации, а население сетует на невозможность найти хорошую работу. Выходом из данной ситуации может служить «наличие институтов, обеспечивающих быструю и адекватную реакцию экономики и общества в целом на изменения профессиональной структуры спроса на рабочую силу» [2, 97]. Переподготовка кадров и профессиональное обучение безработных в состоянии сыграть одну из решающих ролей в сбалансировании ситуации на рынке труда.

Сейчас можно с уверенностью говорить о том, что в России сформировалась система профессионального обучения высвобождающихся работников, безработных и других категорий незанятого населения. В целях возвращения безработных граждан в общественное производство, Государственная служба занятости использует для переподготовки как свою учебную базу, так и на договорной основе базу учебных заведений Министерства образования и науки, других учебных заведений, независимо от их ведомственной принадлежности и форм собственности.

Основное предназначение профессионального обучения безработных - способствовать обеспечению профессиональной самореализации гражданина, формированию у него необходимых знаний и умений при освоении новой профессии с целью повышения его конкурентоспособности на рынке рабочей силы. В отличие от остальных видов переподготовки, безработные должны обучаться в максимально короткие сроки, с учетом их предыдущего профессионального и жизненного опыта, возраста и состояния здоровья.

В большинстве западных стран процесс переподготовки специалистов носит опережающий характер, что положительно сказывается как на снижении уровня безработицы, показателях социальной напряженности в обществе, так и на качестве социального управления. В этом плане поучителен пример ФРГ, которой пришлось столкнуться с серьезными проблемами на рынке труда и дополнительного профессионального образования после объединения Германий. По словам представителя Германского Комитета образования П. Венштера, «службы занятости и социальной защиты безработных, предвидя резкий скачок числа высвободившихся работников, в тесной взаимосвязи с органами образования разрабатывали учебные планы и пособия, программы, учебники, дидактические материалы, направленные на профессиональное обучение безработных. При этом важно отметить, что предварительно были проведены полномасштабные исследования рынка труда с целью выявления профессий и специальностей, спрос на которые упадет, и тех, представители которых будут требоваться на рынке в течение длительного времени» [3, 22]. Тем самым органы образования заранее представляли себе не только те профессии, которым они должны будут учить людей, но и предыдущий профессиональный опыт учащихся, что позволило сократить до минимума расходы на переподготовку, время обучения и адаптационные трудности.

Практика показывает, что услуги по профессиональной переподготовке при сокращении штатов востребованы населением, своевременная подача предприятием-работодателем сведений об увольняемых позволяет избежать социальной напряженности и акций протеста. Профессиональная переподготовка, так же как и повышение квалификации, осуществляется образовательным учреждением (или его подразделением) по дополнительным профессиональным образовательным программам двух уровней. Обучение на базе более широкого, первого, уровня обеспечивает специалистов знаниями, навыками и умениями для участия в новом виде профессиональной деятельности. Фактически это - получение новой специальности, которая может иметь или не иметь отношения к предыдущей специальности работника. Программы второго уровня предназначены для получения дополнительной квалификации, в рамках ранее полученного образования. В последнем случае возможна ситуация, когда дополнительные профессиональные образовательные программы осваиваются параллельно с освоением основных образовательных программ по направлениям или специальностям высшего профессионального образования, поскольку являются их неотъемлемой частью. Примером этого может служить подготовка инженерно-технических работников по системе вуз-предприятие, когда в рамках основной образовательной программы идет подготовка с учетом специфики будущего места работы. Это снижает период профессиональной адаптации специалиста, а предприятию дает некоторые гарантии того, что выпускник вуза, придя после получения диплома на рабочее место и, не уйдя на более выгодное место. Ведь полученные знания являются, согласно теории Г. Беккера, специфическим профессиональным капиталом, найти применение которому на другом предприятии сложно.

Особенностью профессиональной переподготовки является тот психологический факт, что переход от одной профессиональной деятельности к другой в зрелом возрасте имеет ряд существенных отличий от первичного профессионального самоопределения в подростковом возрасте, ибо у взрослого человека уже есть опыт профессиональной деятельности, определенные знания, умения, а главное - профессиональные качества личности. Этот имеющийся профессиональный опыт человека необходимо

использовать. Вместе с тем в ряде случаев наблюдается снижение готовности человека к изменению умений, качеств в соответствии с новыми требованиями профессии. В целом, однако, следует отметить, что ранее сложившийся опыт, профессионализм позволяют компенсировать снижение потенциала развития личности. Кроме того, в зрелом возрасте могут сложиться не только механизмы компенсации, но и качественно новые позитивные профессиональные качества (профессиональная смысловая память, приемы профессионального мышления, мудрость и др.). Для управленца очень важно помочь взрослому человеку при переходе к новой профессиональной деятельности найти формы полной или частичной реализации его прошлого опыта, личности и индивидуальности. Научные разработки специалистов-психологов, педагогов, социологов, создание центров по изучению образования взрослых (например, Акмеологической Академии в Санкт-Петербурге) повышают качество управления процессом профессиональной переподготовки.

Переход к новой профессиональной деятельности – сложный многошаговый процесс. Ему может предшествовать ряд признаков: снижение адаптивности к среде, повышенная психическая напряженность, неадекватность самооценки, снижение работоспособности, повышенная чувствительность к внешним воздействиям, отсутствие мотивации к восприятию новых деятельностных стереотипов. Поэтому при формировании новых групп переподготовки необходимо учитывать процесс адаптации, в ходе которого следует усиливать позитивные психические состояния: оптимизма, устремленности в будущее, также необходимо формировать адекватную самооценку личности.

Для более мягкого прохождения процесса адаптации в начале работы каждой группы слушателям рекомендуется пройти так называемый «адаптационный тренинг», в ходе которого участники имеют возможность быстрее пройти этапы знакомства, сплочения и формирования малых творческих групп. При разработке содержания тренингов учитываются психологические аспекты групп безработных, получающих новую специальность, и групп работающих профессионалов, повышающих свою квалификацию. Разница только в том, что у безработных возникает, в связи с ситуацией потери работы, ощущение «экзистенциального вакуума», это ведет к повышению агрессивности, раздражительности и тревожности. Подобная категория обучающихся сложнее для работы. Кроме того, для них актуальна ситуация, когда в процессе обучения они находят устраивающую их работу, и, не закончив курс обучения, бросают его. Для всех групп слушателей необходимо в течение учебы акцентировать внимание на профессионально значимых качествах, характерных для конкретной специальности, для чего проводятся диагностические процедуры, и в ходе индивидуальных бесед составляется план развития и коррекции профессионально-значимых качеств.

Наиболее сложный вид переподготовки - обучение по дополнительной профессиональной образовательной программе профессиональной переподготовки для получения дополнительной квалификации. Данная программа должна включать гуманитарные, социально-экономические, общепрофессиональные дисциплины, специальные дисциплины, а также стажировку, имеющую профессиональное назначение. Срок прохождения профессиональной переподготовки для получения специалистами дополнительной квалификации должен составлять свыше 1000 часов аудиторных занятий. Такая переподготовка проводится исключительно на базе высшего образования и должна быть санкционирована руководством предприятия. Предпосылкой этого является повышение работника в должности, сложная производственная ситуация, требующая принципиально иных знаний и умений, сокращение одного из подразделений предприятия с одновременным расширением другого. Обучение по данной программе завершается итоговой аттестацией (выпускная работа, проект). По итогам защиты выпускной работы слушатели получают диплом о дополнительном образовании, удостоверяющий присвоение дополнительной квалификации. Этот диплом имеет статус приложения к основному диплому о высшем образовании и дает право занимать должность по вновь присвоенной квалификации.

Для обеспечения высокого качества управления процессом трудоустройства, учреждение последиplomного образования, какую бы форму обучения оно не предлагало, выполняет ряд специфических функций, направленных на:

- Создание, поддержку и укрепление благоприятного общественного мнения по отношению к институту дополнительного образования, формирование положительного имиджа, как среди населения в целом, так и в кругах работодателей, как наиболее вероятных заказчиков их услуг.
- Создание гарантий для долгосрочного инвестирования средств хозяйственными субъектами в данную область.
- Лицензирование и аттестацию образовательных учреждений и программ по ассортименту и качеству предоставляемых услуг.

На сегодняшний день должны быть решены не только проблемы формирования обучающей среды, но и адекватных приобретаемой новой профессии или квалификации элементов социальной среды: проведение адаптационных тренингов, организация практики слушателей у потенциальных работодателей, их социальная поддержка в содействии трудоустройству.

### *Литература*

1. *Денисова Ю. В.* QS World University Ranking - социологический анализ // Наука, техника и образование. Научно-методический журнал, 2015. № 2 (8). С. 121 – 127.
2. *Денисова Ю. В.* Students communication in internet social networks as a factor of Universities image development // Materials of IV International Scientific and Practical Conference «European Research: Innovation in Science, Education and Technology», 2015. № 3 (4). С. 95-98.
3. *Takanashi A. Teichler U.* Berufliche Kompetenzentwicklung im Bildungs- und Beschaeftigungssystem in Japan und Deutschland. Nomos, Baden-B., 1998, 256 s.