

Г.В. Семеко

Совершенствование системы высшего образования в Европе: Проблемы занятости молодых специалистов

Аннотация. Рассматриваются проблемы трудоустройства молодых выпускников вузов Европы в контексте создания общеевропейского пространства высшей школы. Особое внимание уделяется вопросу о реформировании системы подготовки высококвалифицированных кадров в соответствии с потребностями экономики и запросами работодателей.

Abstract. Problems of the young graduates' employment in Europe in context of establishing a European higher education area are under consideration. Special attention is paid to improving higher education and training systems so that they are better able to respond to the needs of the economy and the demands of employers.

Ключевые слова: высшее образование, занятость, безработица среди молодежи, способность к трудоустройству, рынок труда, квалификации, общеевропейское пространство высшей школы, прогнозирование потребности в кадрах.

Keywords: higher education, employment, youth unemployment, employability, labor market, qualifications, European higher education area, skills forecasting.

Современный этап развития цивилизации, переход к постиндустриальному, информационному обществу требуют от системы высшего профессионального образования как социокультурного института обновления содержания его функций, приведения образовательных программ в соответствие с потребностями современного производства и общества. Роль

высшего образования состоит в том, чтобы дать студентам навыки и знания, которые нужны на рабочем месте и которые запрашивают работодатели, а также в том, чтобы обеспечить возможности поддержания и обновления этих навыков и знаний для всех желающих в течение их трудовой жизни.

В настоящее время изменение структуры потребности экономики в квалифицированных кадрах происходит быстрее, чем когда-либо в истории человечества. Если в XVII–XVIII вв. технологии менялись примерно раз в 100 лет, то в дальнейшем цикл смены знаний/технологий сократился до 50, потом до 20 лет. В настоящее время цикл обновления знаний занимает примерно три-пять лет, т.е. те знания, которые студент вуза получил на первом курсе без учета изменений, происходящих в науке и технике, к моменту завершения учебы уже устаревают.

Еще один революционный фактор, характерный для современной эпохи быстрых изменений и увеличивающий потребность в высшем образовании, – это процесс, вызванный дифференциацией знаний на этапе высшего образовательного уровня и выражающийся в разветвлении и генерации новых специальностей и профессий. Результатом появления новых знаний становятся новые технологии, требующие подготовки специалистов, обладающих высшим образованием по новым профессиям.

Если раньше профессий и специальностей, для которых необходимо было высшее образование, были десятки, то потом – сотни, тысячи и десятки тысяч. В первом издании американского справочника профессий 1939 г. содержалось 17 500 профессий, сгруппированных в 550 профессиональных групп, в последнем издании (1991) количество профессий составило порядка 40 тыс., а число профессиональных групп возросло до 979. В настоящее время количество профессий приближается к 70 тыс. (7).

Чрезвычайно быстрое возникновение новых профессий приводит к тому, что определенная часть специалистов оказывается невостребованной, а на рынке труда усиливается структурный дисбаланс между спросом и предложением. По этой причине все более актуальными становятся такие вопросы, как совершенствование системы подготовки высококвалифицированных кадров и механизмов трудоустройства выпускников, расширение каналов взаимодействия системы образования и работодателей.

В ЕС насчитывается более 4 тыс. университетов и других высших учебных заведений и более 19 млн. студентов. Смогут ли они найти применение для полученных знаний? Как быстро найдут адекватное рабочее место? Как сложится их профессиональная карьера? Для ответа на эти вопросы необходимо проанализировать тенденции в сфере подготовки профессиональных кадров европейскими вузами и перспективы развития европейского рынка труда (спроса на высококвалифицированных специалистов), что позволяет выявить наиболее острые проблемы, порождаемые структурной рассогласованностью этих двух сегментов экономики. Затем рассматриваются основные направления действий государственных структур отдельных европейских государств и институтов Евросоюза, направленных на решение указанных проблем.

Тенденции и проблемы в сфере подготовки профессиональных кадров

Согласно данным исследования, проведенного экспертами Европейской информационной сети в области образования «Эвридика» (Eurydice)¹, в 2010 г. 79% молодых людей в возрасте 20–24 лет в ЕС обладали дипломами как минимум об общем среднем образовании². Это позитивный сдвиг по сравнению с 2000 г., когда этот показатель составлял 76,6%. Однако в некоторых странах (Дания, Испания, Люксембург, Финляндия и Норвегия) отмечалось сокращение данного показателя. В Чехии, Польше, Словении и Словакии этот показатель превышает средний уровень: здесь примерно девять из десяти молодых людей в возрасте 20–24 лет имеют как минимум общее среднее образование. Наивысший уровень в Хорватии – 95% лиц указанной возрастной группы (9, с. 171).

¹ Сеть находится под управлением Исполнительного агентства по образованию, культуре и аудиовизуальным средствам (Education, audiovisual and culture executive agency) при Еврокомиссии. «Эвридика» выпускает разнообразные базовые документы и сравнительные исследования по проблемам образования, а также составляет уникальную базу данных по системам образования ЕС. – Прим. авт.

² Согласно Международной стандартной классификации образования (МСКО) (International standard classification of education – ISCED), это верхний уровень вторичного (среднего) образования (МСКО 3). – Прим. авт.

В период 2000–2010 гг. доля лиц в возрастной группе от 24 до 64 лет, имеющих высшее образование (МСКО 5 и 6)¹, в ЕС увеличилась, причем наибольший рост отмечался в возрастной группе 35–39 лет (почти на 7%). Однако, как и в предшествующие десятилетия, доля лиц с высшим образованием остается выше среди молодых возрастных категорий. Интересно, что этот разрыв со временем увеличивается; иными словами, все больше молодых людей получают дипломы о высшем образовании и все меньше – лица старшего возраста. В среднем по ЕС за 2000–2011 гг. указанный разрыв вырос на 4% (9, с. 172).

Как показали исследования, значение высшего образования в перспективе будет повышаться: по оценкам, 35% всех рабочих мест, предлагаемых на рынке труда, к концу десятилетия будут рассчитаны на лиц с высшим образованием.

Таблица 1 (9, с. 174)

**Структура выпуска вузов европейских стран (МСКО 5 и 6)
по области специализации (2009), в % к итогу**

Страны	Образование и профподготовка	Гуманитарные науки и искусство	Общественные науки, предпринимательство и право	Естественные науки, математика, информатика	Инженерное дело, промышленность и строительство	Сельское хозяйство, ветеринария	Здравоохранение и социальное обеспечение	Услуги
	1	2	3	4	5	6	7	8
Австрия	13,3	9,1	33,4	10,6	18,1	1,6	10,1	3,9
Бельгия*	13,5	11,5	32,5	5,8	11,1	2,7	21,3	1,5
Болгария	6,4	6,5	52,1	3,9	14,9	1,7	6,8	7,7
Великобритания	11,0	16,2	30,9	12,8	9,1	0,9	17,8	1,3
Венгрия	13,0	11,7	40,5	6,3	8,5	2,0	9,6	8,5

¹ МСКО 5 и 6 – программы вузовского и послевузовского образования. – Прим. авт.

Совершенствование системы высшего образования в Европе: Проблемы занятости молодых специалистов

	1	2	3	4	5	6	7	8
Германия	9,4	16,5	22,5	12,5	12,3	1,6	22,5	2,9
Греция**	8,1	12,9	30,0	10,9	14,0	4,1	11,6	8,4
Дания	7,5	14,4	28,6	7,6	12,0	2,1	24,9	2,9
Ирландия	10,7	16,6	31,4	11,0	10,9	1,1	13,7	4,6
Испания	13,4	9,0	26,4	9,0	16,6	1,7	15,9	8,0
Италия***	6,1	16,8	34,4	7,1	15,2	1,9	15,5	3,0
Кипр	11,4	9,2	50,6	8,2	5,5	0,1	5,6	9,4
Латвия	11,1	7,6	53,2	4,9	8,4	0,9	7,8	6,1
Литва	12,7	7,5	43,7	5,1	16,0	1,9	9,8	3,3
Мальта	12,8	16,1	40,6	9,4	5,6	0,8	13,3	1,2
Люксембург	-	-	-	-	-	-	-	-
Нидерланды	13,7	9,0	37,5	6,2	7,8	1,3	18,9	5,5
Польша	16,1	8,2	43,6	6,8	8,8	1,7	9,0	5,7
Португалия	6,2	8,3	29,4	7,0	19,6	1,9	21,2	6,5
Румыния	1,8	7,7	53,4	4,4	17,3	2,0	10,0	3,4
Словакия	16,3	6,3	31,7	7,6	13,0	2,3	17,3	5,6
Словения	7,8	6,2	48,1	4,4	13,4	2,5	7,5	10,0
Финляндия	6,4	14,1	23,9	7,6	20,6	2,0	19,8	5,6
Франция	1,5	10,3	41,6	10,6	15,6	1,5	14,9	4,0
Чехия	15,0	7,0	34,9	9,8	15,0	3,7	9,7	4,8
Швеция	15,5	6,3	24,0	7,3	16,9	1,2	25,9	2,9
Эстония	8,1	11,4	38,9	8,9	10,5	2,1	11,0	9,2
В среднем по ЕС-27	9,5	11,6	35,6	9,2	12,9	1,7	15,4	4,2
Исландия	20,6	11,1	39,8	6,5	8,0	0,4	12,1	1,5
Норвегия	17,4	8,7	28,6	7,2	8,0	1,0	24,5	4,5
Турция	14,6	7,2	40,7	7,9	13,1	5,6	5,8	5,1
Хорватия	4,5	11,1	40,0	9,3	15,1	2,8	6,7	10,4
Швейцария	9,9	7,9	37,3	8,6	13,0	1,7	14,8	6,7

* Данные по Фландрии не включают данные о второй ступени МСКО 5 в сегменте неуниверситетских вузов.

** Данные за 2008 г.

*** За исключением данных о второй ступени МСКО 5Б и о МСКО 6.

В табл. 1 представлена структура выпуска учащихся вузами 32 европейских стран. Как видно из табл. 1, в среднем по ЕС-27 на специализации в области гуманитарных и общественных наук (столбцы 2+3) приходится более 46% выпускников вузов, а на технические и естественнонаучные специальности (столбцы 4+5) – около 22%. Многие эксперты считают такое соотношение неоправданным и опасным в эпоху глубоких научно-технических преобразований, поскольку оно несет в себе риск усиления диспропорции между структурой спроса на молодых выпускников и структурой их предложения в разрезе профессий.

Выпускники, получившие образование в области общественных наук, предпринимательства и права, представляют самую значительную часть молодых специалистов (более 35%) против 15,4% молодых специалистов в области здравоохранения и социального обеспечения, 12,8 – в области инженерного дела, промышленности и строительства и 11,6% – в области гуманитарных наук. В ряде стран доля выпускников со специализацией в области общественных наук, предпринимательства и права превышает 50% (Болгария, Кипр, Латвия, Румыния), в эту группу входят страны со сравнительно более низким уровнем развития экономики и уровнем жизни. Одновременно есть страны, где данный показатель ниже 25% (Германия, Швеция и Финляндия), в этой группе находятся страны с относительно высоким уровнем развития экономики и уровнем жизни. Очевидно, что здесь структура подготовки профессиональных кадров больше отвечает требованиям постиндустриального общества. Наименьшая часть выпускников получает образование в области сельского хозяйства и ветеринарии (1,67%).

В период 2006–2009 гг. происходило сокращение доли выпускников со специализацией в области образования и профподготовки и увеличение доли выпускников со специализацией в области здравоохранения и социального обеспечения и в меньшей степени – в области услуг. Такие тенденции отмечаются в большинстве европейских стран, хотя имеются и исключения: так, сокращение доли выпускников со специализацией в области образования и профподготовки наблюдалось в Португалии (–6,7%), Исландии (–6%), Венгрии (–5,2%) и Бельгии (–4,5%) (9, с. 173). Наибольший рост доли выпускников со специализацией в области здравоохра-

нения и социального обеспечения зарегистрирован в Германии, Ирландии, Италии, Латвии, Нидерландах и Польше.

В период с 2000 по 2010 г. важной тенденцией, как представляется, стало сокращение доли выпускников со специализацией в области естественных наук, математики и информатики – с 12 до 9%. Наибольшее падение наблюдалось в Ирландии (-10%), Франции (-5%) и Исландии (-6%) (9, с. 173).

Уровень образования, как известно, является одним из главных факторов, определяющих риск попадания в число лишних людей: чем больше запас человеческого капитала, тем меньше угроза безработицы. Работники с высокой квалификацией имеют больше шансов найти и сохранить свое рабочее место. Получив работу, они могут доказать способность к инновациям и изменить содержание своей работы. Кроме того, они могут легко применить уже приобретенные компетенции в другом секторе.

В странах, участвующих в создании Европейского пространства высшего образования (European higher education area – ЕНЕА), средний удельный вес безработных среди молодежи (20–34 года) с разным уровнем образования за 2006–2010 гг. различался существенным образом: если среди лиц с низким уровнем образования (МСКО 0–2) он был самым высоким – 19%, то у молодежи со средним уровнем образования (МСКО 3–4) он равнялся 10,6%, а с высоким уровнем образования (МСКО 5–6) составлял всего 6,4% (13, с. 114).

Разрыв в трудоустройстве выпускников вузов и выпускников учебных учреждений более низких ступеней образования в наибольшей степени выражен в Словакии, Болгарии, Ирландии и Литве, а в наименьшей – в Греции, Италии, Люксембурге, Португалии и на Кипре.

При этом, что немаловажно, выпускники вузов в два раза быстрее находят работу, чем выпускники учебных заведений более низкого уровня. В 2009 г. средняя продолжительность поиска первого места работы¹ выпускниками учебных заведений всех уровней

¹ Продолжительность перехода к трудовой деятельности рассчитывается как разность между датой окончания учебного заведения и датой первого рабочего дня. При этом принимается в расчет то рабочее место, где выпускник проработал не менее трех месяцев. – Прим. авт.

образования в ЕС составляла 6,5 месяца. При этом выпускники вузов в среднем тратили пять месяцев на трудоустройство, а обладатели дипломов более низкого уровня – 9,8 месяца, в том числе лица, получившие диплом об общем среднем образовании, – около 7 месяцев (9, с. 178).

Отмеченный разрыв в возможностях трудоустройства по специальности особенно значителен в Словакии, Болгарии и Польше, где лицам с образованием ниже общего среднего приходится искать первое место работы соответственно 24,3; 21,5 и 17 месяцев. В Бельгии, Франции, Люксембурге, Финляндии и Норвегии продолжительность перехода выпускников всех ступеней образования к трудовой жизни примерно равна среднему по ЕС уровню (6,5 месяца). Этот показатель ниже среднего по ЕС уровня в Дании (4,4 месяца), Нидерландах (3,5 месяца), Швеции (4,4 месяца), Великобритании (3,5 месяца) и Исландии (3,3 месяца). Напротив, он выше среднего по ЕС уровня в ряде стран Восточной и Южной Европы, в том числе в Греции, Испании, Италии, Турции (от 8,1 месяца в Испании до 13,1 месяца в Греции) (9, с. 179).

Очень важный аспект трудоустройства выпускников вузов касается содержания их трудовой деятельности, т.е. того, работают ли они по полученной специальности или нет. В настоящее время примерно 40% молодых людей выходят из системы образования с университетским или эквивалентным ему дипломом, но трудно предсказать, какие именно специализированные и общие компетенции будут им нужны (10, с. 4).

Как показывают данные «Эвридики», среди работников, занимающих должности менеджеров и профессиональных специалистов, в среднем по ЕС высшее образование имеют чуть больше 50%. Это означает, что рынок соответствующих профессий в значительной мере доступен и для лиц, имеющих образование ниже высшего профессионального. В Люксембурге, Венгрии, Румынии, Словении и на Мальте этот показатель составляет 70% и выше, в то время как в Испании, Дании, Франции, Норвегии и на Кипре он ниже среднеевропейского уровня – менее 50%. Среди возможных причин такой ситуации – особенности рынка труда, когда индивидуальные профессиональные навыки и способности ценятся так же высоко, как формальные квалификации, полученные в вузах. К тому же в некоторых странах поощряется развитие неформаль-

ного образования, в рамках которого граждане получают необходимую для трудоустройства подготовку и квалификацию, не пройдя курса обучения в традиционном высшем учебном заведении. Кроме того, ограниченное количество вакантных мест на руководящие должности может не позволить специалистам с высшим образованием найти соответствующую их квалификации работу, в результате чего значительная часть дипломированных специалистов выполняют работу, не требующую высокой квалификации (в качестве офисных служащих, администраторов, ремесленников, операторов машин, техников, сельскохозяйственных рабочих и др.).

Сопоставление структуры занятости лиц с высшим образованием в 2000, 2007 и 2010 гг. в европейских странах показывает, что доля дипломированных специалистов, которые занимают рабочие места, не требующие высокой квалификации, постоянно растет. Так, в настоящее время в среднем один из пяти обладателей дипломов о высшем образовании имеет более высокую квалификацию, чем та, которая необходима на занимаемом им рабочем месте.

Для объяснения данного феномена предлагаются разные гипотезы. Так, возможно, что со временем происходит уменьшение количества вакансий, а рабочие места, которые освобождаются при уходе на пенсию пожилых работников, сокращаются. Другая возможная причина состоит в том, что работодатели предпочитают брать на вакантные места более взрослых работников, а не молодежь.

В условиях, когда все более широкое распространение в Европе получает практика найма работников по временным трудовым соглашениям, диплом о высшем образовании дает его обладателям больше шансов на получение постоянного места работы. По имеющимся данным, в странах ЕС 10–15% занятых в возрасте 25–64 лет трудятся по временным контрактам. Наиболее низкий уровень временной занятости зарегистрирован в Эстонии, Латвии, на Мальте и в Румынии, а наиболее высокий – в Испании, Польше и Португалии, где примерно четверть занятых имеют временные контракты (9, с. 185). Отчасти распространение временной занятости объясняется реформами рынка труда, которые проводились во многих европейских странах и позволили повысить гибкость этого

рынка за счет использования разнообразных типов трудовых контрактов, в том числе и временных.

В целом по ЕС в 2010 г. 10,2% работников с высшим образованием трудились по временным контрактам, среди работников с образованием ниже среднего (МСКО 0–2) данный показатель выше – 14,4% (9, с. 185).

Проблемы развития европейского рынка труда

Согласно прогнозам Европейского центра по развитию профессионального образования (European centre for the development of vocational training, Cedefop), касающимся предложения компетенций и спроса на них в Евросоюзе на 2010–2020 гг., несмотря на сохраняющиеся экономические трудности, которые повлияют на предложение рабочих мест, ожидаются сохранение доминирующих тенденций, в частности в отношении рабочих мест, требующих высокой квалификации, и рост занятости в сфере услуг (10).

Прогноз Европейского центра по развитию профессионального образования, охватывающий 27 стран ЕС, а также Норвегию и Швейцарию, предполагает, что проблемы зоны евро не приведут к новому кризису и что рост занятости в той или иной степени будет иметь место во всех странах. Ожидается создание около 8 млн. новых рабочих мест; кроме того, около 80 млн. рабочих мест появится в результате ухода работающих с рынка труда (на пенсию и по другим причинам).

По прогнозу, перспективы роста занятости имеются у всех профессий, но динамика составляющих спроса (в том числе спроса роста и спроса замещения) различается. В основном создание рабочих мест будет сосредоточено в высших и низших сегментах спектра компетенций, что чревато усилением поляризации занятости. Для рабочих мест, требующих средней квалификации (промежуточные профессии), рост будет более слабым. При этом большая часть предложений вакансий по-прежнему будет приходиться на профессии со средним уровнем квалификации.

Сохранится тенденция к росту занятости, требующей более совершенных компетенций на всех уровнях, и к сокращению многочисленных традиционных ремесел, основанных на рутинном, ручном труде.

В табл. 2 представлены пять профессиональных групп, на которые до 2020 г. прогнозируется самый высокий спрос. На эти группы будет приходиться 90% вновь созданных рабочих мест и около 40% общей численности предлагаемых рабочих мест (10, с. 2).

Таблица 2 (10, с. 2)

Прогноз роста спроса на работников по профессиональным группам на период 2010–2020 гг. (млн. человек)

Профессиональные группы	Спрос роста	Спрос замещения	Общий спрос
Промежуточные профессии	2,9	5,8	8,7
Простейшие профессии в сфере услуг и торговли	1,0	6,2	7,2
Персонал для сферы прямых услуг частным лицам и услуг по защите и безопасности	0,5	5,6	6,1
Интеллектуальные и научные профессии	2,0	4,0	6,0
Управленческие кадры	1,0	4,1	5,1
Всего	7,4	25,7	33,1

Наиболее высокие темпы роста спроса на работников ожидаются во многих отраслях обрабатывающей промышленности, а также в розничной торговле, банковском и финансовом секторах, телекоммуникационных услугах, услугах связи и др. Напротив, отрасли, наиболее чувствительные к экономическому циклу и влиянию эндогенных факторов, таких как политические решения (например, регламентации в области окружающей среды и т.д.) или внешние стрессы (резкий рост цен на нефть и т.д.), будут находиться в наиболее сложном положении.

В табл. 3 с помощью матричного метода дается оценка перспектив роста производства и спроса на работников в отдельных секторах экономики. Сектора, где ожидаются наиболее высокие темпы роста, сосредоточены в основном в правой (верхней) части матрицы.

**Матрица «рост / неопределенность» для отраслей
и видов деятельности по прогнозу на 2010–2020 гг.**

		Неопределенность	
		сильная	слабая
Темпы роста до 2020 г.	сильные	Фармацевтика Общее машиностроение Производство автомобилей Строительство Оптовая торговля Гостиничное и ресторанное дело Наземный транспорт Авиатранспорт Страхование Образование Здравоохранение и социальное обеспечение	Виды промышленного производства, не указанные в других разделах Водоснабжение Розничная торговля Водный транспорт Коммуникации Банковские и финансовые услуги Информатика Специализированные услуги Услуги предприятиям Прочие услуги
	слабые	Добыча нефти и газа Производство продовольствия, напитков, табачных изделий Деревообработка и производство бумаги Типографическое производство и издательское дело Производство химических продуктов (за исключением указанных в других разделах) Производство резины и пластмассы Производство минерального сырья (неметаллического) Металлургия Электротехника и электроинструменты Производство электроэнергии	Сельское хозяйство, лесоводство, рыбная ловля Добыча каменного угля Добыча других природных ископаемых Текстильная, швейная и кожевенная промышленность Производство топлива Производство металлических изделий Электроника Производство прочих транспортных средств Государственный аппарат, вооруженные силы

Предполагается, что темпы структурных изменений в экономике замедлятся в текущем десятилетии, а связанный с ними спрос на компетенции будет различаться по странам. Промышленное производство продолжит перемещаться в страны Центральной и Восточной Европы, где будет концентрироваться все больше предприятий обрабатывающей промышленности. Что касается роста занятости, то до 2020 г. он будет создаваться преимущественно за счет развития сферы услуг, в частности туризма, услуг по уходу, и сферы информационных технологий. Однако темпы этого роста немного замедлятся отчасти по причине мер жесткой экономии и сокращения государственных и частных расходов и инвестиций.

Типы и уровни квалификаций экономически активного населения разнятся по европейским странам, что отражает различия в национальных традициях в сфере образования и профподготовки, а также в спросе на компетенции. В целом численность лиц со средней или высокой квалификацией в Европе будет по-прежнему расти, поскольку молодые люди будут получать более высокие квалификации, чем работники, выходящие на пенсию.

По прогнозам, к 2020 г. доля высококвалифицированных специалистов среди экономически активного населения стран ЕС увеличится до 1/3, а лица, имеющие среднюю квалификацию, составят около половины всех работающих (10, с. 3). Доля лиц, имеющих высшее образование, будет выше среди женщин, чем среди мужчин. При этом все больше женщин будут занимать традиционно мужские должности. Молодым людям с низкой квалификацией станет труднее найти достойную работу, и отсутствие перспектив заставит многих из них продолжить учебу или профподготовку.

Сегодня в европейских странах, несмотря на высокий уровень безработицы, в отдельных сегментах экономики и социальной сферы наблюдается нехватка специалистов необходимой квалификации. Наибольший дефицит отмечается в областях, требующих специализированных знаний высокого уровня, например в области науки о жизни (life sciences) и связанных с ней инновационных видов производства. Наблюдается также нехватка работников средней квалификации в таких сферах, как здравоохранение и образование, торговля и услуги. Отдельные сферы производства испытывают недостаток низкоквалифицированной рабочей силы.

По прогнозу, до 2020 г. на рынке высококвалифицированного труда рост предложения будет опережать спрос, что усилит конкуренцию между кандидатами на вакансии. Вследствие этого индивиды станут менее разборчивыми при выборе рабочего места, соглашаясь на должности, не требующие их высокой квалификации, а также на работу неполный день или менее выгодную в плане вознаграждения, и вытесняя тем самым с рынка труда менее квалифицированных работников.

Болонский процесс и трудоустройство выпускников европейских вузов

Из-за экономического спада в 2008–2010 гг. Европа потеряла около 5,5 млн. рабочих мест (10, с. 1). Это значительная цифра, но все же она оказалась ниже ожидаемого сокращения занятости, что стало возможным благодаря мерам, предпринятым правительствами европейских государств и Евросоюзом.

Одним из важных положений Болонского процесса, направленного на формирование Европейского пространства высшего образования, является ориентация высших учебных заведений на конечный результат: знание и умение выпускников должны быть применены и практически использованы на пользу всей Европы. Все академические степени и другие квалификации должны быть востребованы европейским рынком труда, а профессиональное признание квалификаций должно быть упрощено. Проблема трудоустройства выпускников вузов была выделена в качестве одной из главных целей Болонского процесса.

Центральное место в понятийном аппарате, используемом при рассмотрении проблемы трудоустройства выпускников, занимает концепция «employability»¹, которая определяет сочетание факторов, позволяющих отдельным гражданам получить работу, сохранить рабочее место и сделать карьеру в течение всей жизни. В 2009 г. Наблюдательная группа по Болонскому процессу (Bologna follow-up group – BFUG) предложила определение понятия «employability», согласно которому – это способность получить

¹ В русском языке нет слова, которым можно было бы передать полностью значение данного понятия, и по этой причине в дальнейшем используется выражение «способность к трудоустройству». – Прим. авт.

первоначальную занятость, сохранить занятость и перемещаться внутри рынка труда (2, с. 4). На эту способность воздействуют разнообразные факторы, лежащие на стороне предложения, в том числе касающиеся самого выпускника как индивида – его личностные характеристики, накопленный человеческий капитал (знания, навыки, способности), учебная практика, опыт работы, целевые установки, мотивации и т.д.; социоэкономическая среда (пол, национальность, семья – образовательный уровень родителей, доходы, размер семьи и т.п.); демографические тенденции, а также факторы, лежащие на стороне спроса, – структура экономики в целом, экономическая ситуация. Кроме того, важную роль играют факторы, которые действуют в направлении урегулирования дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда: используемые методы рекрутинга, взаимосвязи между вузами и предпринимателями, гибкость рынка труда и особенности его регулирования.

На конференциях министров стран ЕС, отвечающих за высшее образование, проблеме повышения «способности к трудоустройству» уделяется особое внимание. Так, на конференции в мае 2007 г. в Лондоне эта задача была выделена в качестве одного из приоритетов на период до 2010 г. В коммюнике конференции (15) подчеркивается значение повышения «способности к трудоустройству» выпускников вузов, перешедших на двухступенчатую систему образования «бакалавр–магистр», и пути решения этой задачи.

После конференции Наблюдательная группа по Болонскому процессу создала специальную рабочую группу, задача которой заключалась в подготовке к следующей конференции (2009) доклада о том, как улучшить «способность к трудоустройству» на каждой из трех ступеней обучения с акцентом на «бакалавриате» и с учетом императива обучения в течение всей жизни. Результаты ее работы были использованы при подготовке следующей конференции министров, отвечающих за высшее образование, в Левене/Луувен-ля-Неве в апреле 2009 г. В коммюнике конференции расширение «способности к трудоустройству» выпускников было названо в качестве одного из приоритетов Болонского процесса на ближайшее десятилетие наряду с обеспечением равноправного доступа к обучению для всех желающих, развитием системы образования в течение всей жизни и ориентированным на студента обучением,

которое характеризуется инновационными методами преподавания (12).

Последняя конференция министров образования стран, участвующих в Болонском процессе, прошла в апреле 2012 г. в Бухаресте. По мнению собравшихся здесь 47 министров, реформа высшего образования поможет Европе вернуться на путь устойчивого развития и решить проблему занятости для молодежи, которая обострилась в связи с финансово-экономическим кризисом. В коммюнике, принятом участниками конференции, в частности, указывается: «Европа переживает экономический и финансовый кризис с негативными социальными последствиями. В области высшего образования кризис влияет как на доступность соответствующего финансирования, так и на будущее выпускников. Высшее образование является важной частью решения наших нынешних трудностей. Высшее образование должно играть центральную роль в наших усилиях, направленных на преодоление кризиса, – сейчас в большей степени, чем когда-либо» (11, с. 1). Министры выделили следующие приоритетные задачи: обеспечение качественного высшего образования для всех, повышение возможностей трудоустройства выпускников и повышение мобильности для совершенствования обучения.

Следующим важным этапом в решении проблемы трудоустройства выпускников вузов в рамках Европейского пространства высшего образования стало принятие в мае 2012 г. Советом ЕС целевого показателя «способности к трудоустройству» выпускников вузов (benchmark), т.е. показателя удельного веса выпускников, которые смогли найти работу. Совет ЕС поставил задачу повысить в странах – членах Евросоюза к 2020 г. до 82% долю выпускников (в возрасте 20–34 лет), которые через три года после окончания вуза имели работу (1). Следует отметить, что этот показатель с начала кризиса сократился с 81% в 2008 г. до 76,5% в 2010 г. (4).

Над концепцией и методологией определения рассматриваемого целевого показателя с 2010 г. работали эксперты Центра исследований обучения в течение всей жизни (Centre for research on lifelong learning – CRELL) в сотрудничестве с Генеральным директором по образованию и культуре (Directorate-general for education and culture) Еврокомиссии. При определении значения целевого показателя оценивались результаты политики в области образо-

вания и профподготовки внутри отдельных стран и межстрановые различия в них.

Представитель Еврокомиссии по вопросам образования Д. Эбботт (D. Abbott), комментируя решение о целевом показателе «способности к трудоустройству», указал, что это средний показатель, а не конкретная цифра, которая должна быть обеспечена в каждой из 27 стран ЕС к 2020 г.: «Она демонстрирует политическую волю всех стран-членов; это серьезная, но реалистичная цель, которую мы должны достичь для того, чтобы Европа сохранила конкурентоспособность и благосостояние» (6).

В 2014 г. планируется проанализировать полученные результаты по всем целевым показателям в рамках стратегии сотрудничества в сфере образования и профподготовки до 2020 г. (Education and training 2020 – ET 2020)¹ (3), чтобы решить, нужна ли их корректировка.

Хотя ответственность за повышение «способности к трудоустройству» выпускников лежит главным образом на правительствах стран-членов, Еврокомиссия стремится помогать им в достижении данной цели с помощью двух основных программ, целевой аудиторией которых являются студенты, – ЭРАЗМУС (ERASMUS) и «Леонардо да Винчи» (Leonardo da Vinci). В настоящее время средства, выделяемые Евросоюзом на реализацию этих программ, увеличены. Так, на 2012–2013 гг. по указанным программам запланировано увеличить финансовую помощь ищущим работу молодым специалистам на 30%. В 2012 г. предполагается оказать соответствующую финансовую поддержку 130 тыс. молодых людей, а в 2013 г. – 150 тыс.

¹ Стратегия сотрудничества стран Евросоюза в области образования и профподготовки до 2020 г., принятая в 2009 г. и продолжившая курс предшествующей программы ET 2010, устанавливает общие стратегические цели для государств-членов и методы совместной работы, направлена на развитие системы профессионального обучения и подготовки, включая такие ее компоненты, как обучение в течение всей жизни, формальные и неформальные виды образования, с тем чтобы дать гражданам возможность в условиях формирования экономики, основанной на знаниях, реализовать свой потенциал и создать условия для устойчивого экономического процветания как основы для расширения возможностей трудоустройства (3). – Прим. авт.

Вопросы трудоустройства молодежи в целом и выпускников вузов в частности рассматриваются практически во всех стратегических документах ЕС, касающихся как общей стратегии развития интеграционных процессов в экономике и социальной сфере, так и инициатив в области образования и создания Европейского пространства высшей школы (некоторые из них уже упоминались выше). Значимое место они занимают и в новой европейской стратегии экономического развития на ближайшие десять лет – «Европа 2020: стратегия умного, устойчивого и всеобъемлющего роста» (далее – «Европа-2020»). Она предусматривает увеличение доли выпускников вузов до 40% общей численности молодежи ЕС (в возрасте 30–34 лет) (против 31% в 2010 г.) (8, с. 9).

Одна из семи приоритетных инициатив, направленных на достижение поставленных целей ЕС¹ стратегии «Европа-2020», озаглавлена «Молодежь в движении» (Youth on the Move). Целью этой инициативы является увеличение международной привлекательности европейского высшего образования и повышение качества образования и обучения на всех уровнях в ЕС за счет сочетания высокого качества и равенства, предоставления обучающимся и обучающим возможности передвижения в пределах ЕС, улучшения ситуации в сфере занятости молодых специалистов.

Стратегия «Европа-2020» определяет перечень задач по реализации основных целей и приоритетных инициатив как на уровне ЕС, так и на национальном уровне. Так, в рамках инициативы

¹ Стратегия «Европа-2020» устанавливает три базовые стратегические цели: разумный рост, т.е. развитие экономики, основанное на знаниях и инновациях (усиление взаимодействия научных знаний, исследований и инноваций с экономическим ростом и развитием ЕС); устойчивый рост, т.е. создание экономики, основанной на целесообразном использовании ресурсов, экологии и конкуренции (построение устойчивой и конкурентоспособной экономики, используя лидерство Европы в разработке новых процессов и технологий, включая экологически чистые технологии); всеобъемлющий рост, т.е. способствование повышению уровня занятости населения, достижение социального и территориального согласия (создание для населения новых возможностей с помощью высокого уровня занятости, инвестиций в знания и навыки, борьбы с бедностью и совершенствования рынка труда, обучения и социальной защиты, которые вместе способствуют построению более сплоченного и социально однородного общества). – Прим. авт.

«Молодежь в движении» усилия должны быть сконцентрированы на следующих направлениях:

- интеграция и координация всех программ ЕС, касающихся свободы передвижения учащейся молодежи и обучения за рубежом на всех этапах получения образования (школьного, профессионального и высшего), а также программ университетской мобильности студентов, преподавателей и исследователей (ЭРАЗМУС, ЭРАЗМУС МУНДУС, ТЕМПУС и «Мария Кюри») и привязка этих программ к национальным программам и возможностям государств-членов;

- дальнейшая модернизация системы высшего образования (включая изменение содержания учебных планов, повышение качества преподавания, совершенствование системы финансирования и управления), а также установление показателей результативности работы университетов и уровня преподавания, сопоставимых с мировыми показателями;

- изучение возможностей и разработка программ содействия предпринимательству путем развития трудовой мобильности молодых профессионалов;

- поддержка развития неформального обучения, в том числе путем обеспечения признания полученных в ходе этого обучения квалификаций;

- проведение в жизнь рамочной концепции занятости молодежи, с учетом которой должна строиться политика, направленная на сокращение безработицы среди молодежи в странах - членах Евросоюза, в том числе путем создания специальных программ, облегчающих выход выпускников учебных заведений на рынок труда (например, создание программ, позволяющих получить опыт работы).

В свою очередь государства - члены ЕС, действуя на национальном уровне, должны:

- гарантировать увеличение инвестиций в образование и систему профподготовки на всех уровнях (от дошкольного до высшего) и стимулировать повышение эффективности использования вкладываемых средств;

- улучшить показатели функционирования каждого сегмента (дошкольное, начальное, среднее, профессиональное и высшее

образование) системы образования, включая уровни компетенции учащихся и сокращение числа бросивших учебу;

- увеличить открытость и доступность образовательных систем за счет создания национальных квалификационных стандартов;

- улучшить условия выхода молодежи на рынок труда с помощью интегрированных действий, охватывающих профориентацию, проведение консультаций и ученичество.

Основные направления действий

В последние годы ЕС запустил большое число инициатив, призванных облегчить развитие профессиональной квалификации граждан и улучшить системы образования и профподготовки, с тем чтобы повысить их способность отвечать на запросы экономики и общества. Речь идет, в частности, об инициативах по созданию европейских рамок ключевых компетенций (квалификаций), европейских рамок сертификации, стратегических рамок европейской кооперации в области образования и профподготовки и об инициативе «Новые компетенции для новых рабочих мест» (5). Последняя нацелена на улучшение прогнозирования требуемых компетенций и адаптацию предложения компетенций к спросу на рынке труда за счет лучшего взаимодействия между работодателями и системой образования.

Прогнозирование будущих потребностей в тех или иных специалистах (прогноз рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе) является первым элементом стратегии подготовки квалифицированных кадров. В большинстве стран ЕС предпринимаются попытки измерить дефицит квалифицированных специалистов и проанализировать квалификационный разрыв для того, чтобы скорректировать политику и стратегии в области профобучения. Многие страны пытаются прогнозировать потребности в специалистах той или иной квалификации на среднесрочную и долгосрочную перспективу, чтобы обеспечить большее соответствие между первоначальным образованием и потребностями рынка труда. Эти усилия привели к заметному улучшению положения во многих странах, особенно там, где прогнозирование и аналитическая работа тесно взаимосвязаны с предоставлением информации, консультированием и профессиональной ориентацией (например,

в Австрии, Франции и Нидерландах). Такая информация помогает молодым людям сделать правильный выбор. На основе прогнозов и анализа компетенций государственные власти европейских стран принимают меры по регулированию предложения специалистов системами образования и профподготовки.

Прогнозируемая потребность должна увязываться с подготовкой кадров в системе профессионального образования, а точнее – служить ориентиром при определении необходимых масштабов их подготовки. Трудность состоит в том, что любая система подобного прогнозирования должна обязательно быть дополнена механизмами мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования с целью выявить соответствие профессионального образования и дальнейшей трудовой деятельности. Наличие таких механизмов позволяет своевременно менять учебные планы, вводить новые учебные программы, менять структуру приема абитуриентов и т.д.

В крупных европейских вузах обычно имеются специальные службы поддержки выпускников, которые не только занимаются консультированием по вопросам трудоустройства и содействием в поисках работы, но и отслеживают дальнейшую судьбу своих выпускников, их движение по карьерной лестнице. Этот инструмент используется во многих европейских странах (Бельгия, Венгрия, Латвия, Словения, Австрия, Румыния, Швеция, Великобритания) для того, чтобы гарантировать, что системы образования и профподготовки дают обучающимся знания и квалификации, отвечающие запросам рынка труда.

Практически во всех европейских странах в том или ином виде осуществляется прогнозирование и раннее выявление потребностей рынка труда в компетенциях. Для этих целей создаются специальные органы прогнозирования, структура и деятельность которых определяются особенностями системы обучения и подготовки кадров, спецификой законодательной и институциональной систем, экономической ситуацией, так же как культурой и национальным менталитетом. Эксперты Европейского центра по развитию профессиональной подготовки попытались создать некоторую типологию национальных систем раннего обнаружения потребностей в компетенциях (19), выделив четыре типа:

– децентрализованные системы, в рамках которых прогнозы составляются по отдельным отраслям и секторам экономики или для отдельных регионов (Дания, Греция, Испания, Литва, Латвия, Венгрия, Португалия, Словения и Словакия);

– комплексные системы (Ирландия, Кипр, Финляндия), занимающиеся преимущественно количественными прогнозами спроса на специалистов той или иной квалификации и подготовки специалистов этих специальностей в системе образования; в ряде случаев количественные прогнозы сопровождаются прогностическими оценками качественных показателей спроса и предложения на рынке труда;

– комплексные системы, разрабатывающие прогнозы состояния рынка труда на уровне экономики в целом и прогнозы потребности в компетенциях на региональных уровнях или в отдельных секторах экономики, обычно речь идет о среднесрочных количественных прогнозах, включающих в себя элементы качественных оценок; в ряде случаев предпринимаются попытки целостного подхода к прогнозированию потребностей экономики в тех или иных специалистах; как правило, в странах, где функционируют подобного рода системы (Чехия, Эстония, Италия, Польша), постоянно ведется мониторинг потребностей рынка труда, а полученные результаты доступны в онлайн режиме;

– комплексные системы, основанные на средне- и/или краткосрочном макропрогнозировании, отраслевом анкетировании, регулярных опросах предпринимателей, регулярных региональных опросах, призванные дать целостную картину состояния рынка труда и оценить динамики потребностей в отдельных компетенциях и специальностях; эти системы обладают эффективными механизмами распространения полученных результатов, которые учитываются всеми заинтересованными структурами при принятии решений в сфере подготовки кадров, создания рабочих мест и развития занятости; подобные системы существуют в Германии, Франции, Нидерландах, Австрии, Швеции и Великобритании.

На регулярной основе прогнозирование потребности в компетенциях проводится, в частности, в Нидерландах, Австрии, Швеции, на Кипре. Так, на Кипре уже давно существует система прогнозирования занятости на десятилетний период по секторам экономики и по профессиональным специализациям; последний про-

гноз охватывает 2010–2020 гг. Кроме того, здесь составляется и ежегодный прогноз, в подготовке которого участвуют социальные партнеры. В этом прогнозе определяются потребности в компетенциях и даются оценки по районам и профессиям. На основе таких оценок разрабатываются программы начальной профподготовки.

В Австрии с 2002 г. используется инструмент прогнозирования AMS-Qualifikations-Barometer (AMS-QB), с помощью которого отслеживаются текущие и прогнозируются будущие тенденции на рынке труда; результаты регулярно публикуются и доступны широкой публике на специальном интернет-сайте Австрийской службы занятости (Arbeitsmarktservice Österreich – AMS).

В Швеции действует система прогнозирования компетенций, сопровождаемая большим числом дополнительных прогнозов, отраслевых исследований, регулярных анкет о компетенциях, с помощью которых проводятся опросы предпринимателей; первые элементы этой системы были введены в действие в 1950-е годы.

Большинство новых национальных инициатив в области прогнозирования в 2008–2010 гг. пользовалось финансовой поддержкой Европейского социального фонда. Они были направлены на создание или улучшение действующей системы прогнозирования компетенций (5). Так, энергичные действия по развитию методов, подходов и инструментов прогнозирования в рассматриваемый период предпринимались в Бельгии (Фландрия), Чехии, Германии, Литве, Финляндии. В частности, в Германии в 2010 г. был запущен новый инструмент – Региональный наблюдательный комитет за рынком труда (Regionaler Arbeitsmarktmonitor)¹, чтобы отслеживать изменения и тенденции на рынке труда. Пилотный проект был сначала применен в трех регионах страны, региональные ведомства получили информационный материал по своему региональному рынку труда, в частности детальную таблицу о структуре занятости. Аналогичные инициативы запланированы на ближайшие годы в Венгрии и Норвегии.

¹ См. материалы сайтов: <http://www.bildungsspiegel.de/aktuelles/regionaler-arbeitsmarktmonitor-neues-analysetool-soll-arbeitsagenturen-unterstuetzen.html?Itemid=262> и http://www.arbeitsagentur.de/nn_172038/Dienststellen/RD-RPS/Kaiserslautern/AA/04Presse/2009/63-2009-Regionaler-Arbeitsmarktmonitor.html

Во многих странах недавно были проведены различные средне- и долгосрочные прогнозные исследования будущих потребностей в компетенциях конкретных секторов экономики и экономики в целом. В частности, такие исследования были проведены в Эстонии, Ирландии, Словакии, Финляндии, Великобритании, на Кипре. Например, в Эстонии университет Тарту предложил Министерству образования и научных исследований три разные модели экономического развития, сопровождаемые вытекающими из них рекомендациями; Эстонский фонд развития сделал несколько прогнозов по отдельным отраслям (промышленность, финансы, транспортные перевозки, здравоохранение и т.д.), касающихся образования и профподготовки.

В Великобритании по заказу правительства Британская комиссия по занятости и компетенциям¹ (UK Commission for employment and skills) провела аудит компетенций для Англии (18) с участием предпринимателей с целью более эффективной адаптации к эволюции компетенций в соответствии с запросами экономики и рынка труда. В 2011 г. аналогичное исследование было проведено для Уэльса (17).

Прогнозирование компетенций часто служит для определения специфических целевых показателей для системы образования и профподготовки. Так, в Нидерландах Министерство образования, культуры и науки для регулирования предложения кадров системой образования использует так называемый «тест макроэффективности» («macro-efficiency' test»), который разработан для ограничения численности подготавливаемых вузами дипломированных специалистов в сферах, где отсутствуют перспективы увеличения занятости. Министерство полагает, что процедуры аккредитации вузовских программ должны отдавать приоритет скорее программам подготовки кадров для развивающихся секторов экономики, чем для традиционных отраслей.

¹ Британская комиссия по занятости и компетенциям – независимая ассоциация социальных партнеров: мелких и средних предприятий, профсоюзов и добровольных организаций, цель которой состоит в содействии повышению уровня профессиональной подготовки и развитию компетенций граждан, а также в стимулировании создания новых качественных рабочих мест. – Прим. авт.

В Финляндии план «Образование и исследования 2007–2012», опирающийся на различные прогнозные исследования, определяет целевые показатели приема абитуриентов по конкретным направлениям профессионального образования.

В некоторых странах государство предоставляет дополнительную финансовую помощь студентам, выбравшим профессию, пользующуюся высоким спросом на рынке труда. Такая система действует, в частности, в Венгрии и Латвии. Например, в Латвии Министерство образования реализует проект, рассчитанный на 2009–2013 гг. и финансируемый Европейским социальным фондом, который направлен на привлечение молодежи в учреждения начального профессионального образования и на улучшение качества обучения на этой ступени. Учащимся таких учреждений (государственных и частных) выплачивается ежемесячное денежное пособие (16).

В последние годы в центре внимания центральных властей многих европейских стран находился вопрос об укреплении сотрудничества между Министерством образования и Министерством труда в области прогнозирования подготовки кадров с учетом потребностей рынка труда. Так, в Норвегии четыре министерства сейчас задействованы в проекте долгосрочного прогнозирования предложения и спроса на компетенции.

Другое направление действий – укрепление сотрудничества между системой образования и предприятиями, особенно в сфере прогнозирования компетенций и развития национальных программ подготовки профессиональных кадров. Такое сотрудничество, в частности, позволяет получить информацию о текущих и будущих потребностях рынка.

Все более распространенными в различных странах становятся отраслевые подходы к сотрудничеству. Во многих странах созданы отраслевые советы, комиссии и комитеты (на национальном или региональном уровнях) с участием заинтересованных сторон. Этим структурам доверены функции по определению будущих компетенций и воплощению этих знаний в предложение со стороны образования и системы профподготовки (Чехия, Греция, Испания, Кипр, Румыния, Финляндия). Они обычно участвуют в разработке профессиональных норм и программ образования и профподготовки.

В Великобритании предприниматели и отраслевые советы по компетенциям (sector skills councils – SSC) занимаются не только вопросами профессиональной аттестации в соответствующих отраслях, но и вопросами совершенствования и развития сертификаций. Совместно с предпринимателями они участвуют в разработке стандартов качества профподготовки (training quality standard), системы аккредитации частных и государственных учреждений по профподготовке, которая опирается на жесткие критерии оценки качества обучения.

В 2010 г. в Латвии был начат трехлетний проект, поддержанный Европейским социальным фондом, по развитию системы отраслевой сертификации и реструктуризации сектора образования и профподготовки, в котором участвуют представители предпринимателей и профсоюзов (20). Цель проекта – приведение программ развития образования и профподготовки в соответствие с отраслевыми исследованиями рынка труда путем разработки отраслевой системы компетенций, ревизии профессиональных норм и развития системы аттестации знаний.

В Чехии предприниматели участвуют в работе Национального аттестационного совета и отраслевых советах (их 20). Последние, в частности, отслеживают тенденции на рынке труда, выявляют изменения, которые могут повлиять на потребности предпринимателей и трудящихся, поддерживают программы образования и профподготовки и развитие профкомпетенций, сотрудничают с учреждениями профобразования и т.д.

В Испании Генеральный совет по профессиональной подготовке (Consejo general de formación profesional) выполняет следующие функции: контроль и оценка Национальной программы профессионального образования; определение условий и критериев, которым должны удовлетворять качественные программы профобразования, чтобы быть интегрированными в национальную систему профессиональных сертификаций; разработка процедуры разделения ответственности между агентствами и институтами сертификации автономных сообществ и социальных партнеров, чтобы определить сертификации, фигурирующие в Перечне профессиональных дипломов и др. Аналогичные структуры с такими же функциями действуют в Испании на уровне всех автономных территориальных органов власти.

В Финляндии Министерство образования и культуры создало 34 национальных трехсторонних комитета по вопросам образования и профподготовки, которые выполняют следующие задачи: контроль, оценка, анализ, прогнозирование компетенций, требуемых рынком труда, выработка рекомендаций для качественного и количественного улучшения образования и профподготовки, изучение критериев сертификации и составление сообщений по отраслевым проблемам.

Для поддержки сотрудничества между сферой образования и предпринимателями в Эстонии на период 2010–2014 гг. выделено специальное финансирование для инновационных учебных программ и курсов, разработанных в партнерстве вузов и предприятий. В Ирландии действует правило, согласно которому учреждения высшей школы должны привлекать предпринимателей к процессу переработки старых и подготовки новых программ обучения. В Италии вузы обязаны консультироваться с представителями рынка труда (в том числе с профессиональными организациями и работодателями) при разработке новых учебных курсов и введении новых дисциплин. В Нидерландах содержание каждой учебной программы разрабатывается в сотрудничестве с представителями рынка труда. В Австрии учебные курсы вузов в значительной части разрабатываются в сотрудничестве с профессионалами в соответствующей области; руководящие органы университетов (советы) часто включают представителей промышленности и общественности.

Многие страны приняли меры для обеспечения и/или улучшения качества образовательных программ с помощью введения внешнего контроля (например, Австрия, Исландия, Кипр), процедур сертификации (Германия) или финансирования, основанного на результатах (Чехия). Некоторые страны также вводят в практику Европейскую рамку обеспечения качества образования (European quality assurance framework) и Европейскую квалификационную рамку обеспечения качества профессионального обучения и подготовки (European quality assurance reference framework for vocational education and training).

В отдельных случаях соответствующая деятельность получает финансирование Европейского социального фонда.

В настоящее время все европейские страны активно занимаются вопросами разработки и совершенствования национальной

системы квалификаций и профессиональных стандартов (Чехия, Греция, Испания, Италия, Латвия, Австрия, Польша, Румыния, Словакия, Финляндия и др.). Такая система создана в Бельгии (Фландрия), Эстонии, Франции, Ирландии, Португалии, Великобритании и на Мальте. Национальная система квалификаций часто рассматривается как механизм обеспечения взаимосвязи между системой образования и профподготовки и рынком труда.

В последние годы под влиянием финансово-экономического кризиса перспективы трудоустройства выпускников европейских вузов резко ухудшились. Молодежь пострадала от кризиса больше, чем другие категории экономически активного населения. Безработица среди молодежи в ЕС достигла беспрецедентных масштабов¹.

В условиях затяжного экономического спада наименее образованная и наименее квалифицированная молодежь обычно чаще оказывается безработной, чем молодежь с более высоким уровнем образования. Так произошло и сейчас. Однако отличительной особенностью нынешнего кризиса молодежной занятости стал, безусловно, феномен беспрецедентно масштабной безработицы среди высокообразованных лиц, что противоречит гипотезе, в соответствии с которой чем выше уровень образования, тем больше шансов для трудоустройства. В этой связи необходимы дополнительные исследования для изучения причин, лежащих в основе этого явления, и дополнительные меры для снижения остроты проблем как на уровне отдельных государств, так и Евросоюза.

Список литературы

1. Benchmarking employability of young graduates. 15.05.2012. – Mode of access: http://ec.europa.eu/dgs/jrc/index.cfm?id=1410&dt_code=NWS&obj_id=14870&ori=RSS

¹ Уровень безработицы достиг 18,1% в 2010 г. (это самый высокий уровень за всю историю учета региональных показателей начиная с 1991 г.). В Испании и Греции уровень безработицы среди молодежи (15–25 лет) удвоился за период с 2007 по 2011 г. и достиг 46 и 42% соответственно. В Ирландии он увеличился с 8,5 до 31,9% за тот же период. В Португалии и Италии уровень молодежной безработицы составил более 25%; он превысил 20% на Кипре, в Эстонии, Франции, Венгрии, Польше, Румынии, Швеции и Великобритании (14, с. 12). – Прим. авт.

2. Commission staff working paper on the development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility. – Brussels: European commission, 2011. – 19 p. – Mode of access: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/sec670_en.pdf
3. Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020). – Brussels: Council of the European Union, 2009. – Mode of access: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009XG0528%2801%29:EN:NOT>
4. Council conclusions on the employability of graduates from education and training. 3164 th Education, youth, culture and sport council meeting. – Brussels, 2012. – 10–11 May. – Brussels: Council of the European union, 2012. – 11 p. – Mode of access: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/130142.pdf
5. De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois: Initiatives politiques dans le domaine de l'éducation: Bref aperçu de la situation actuelle en Europe. – Bruxelles: Eurydice, Agence exécutive «Éducation, Audiovisuel et Culture», 2010. – Mode of access: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/125FR.pdf
6. Deschamps M.-J. EU ministers raise graduate employability benchmark // University world news. – 2012. – 18 May, N 222. – Mode of access: <http://www.universityworldnews.com/article.php?story=20120518091709739>
7. Dictionary of occupational titles, 4 th (revised) edition. The revised handbook for analyzing jobs. – Wash., DC: US Department of labor, 1991. – Mode of access: <http://www.oalj.dol.gov/libdot.htm>
8. Europe 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth / European commission. – Brussels, 2010. – 37 p. – Mode of access: http://eunec.vlor.be/detail_bestanden/doc014%20Europe%202020.pdf
9. Key data on education in Europe 2012. – Brussels: Eurydice, 2012. – 208 p.
10. L'enjeu des compétences en Europe // Note d'information de Cedefop. – Thessaloniki, 2012. – Mars. – P. 1–4.
11. Making the most of our potential: Consolidating the European higher education area. Communiqué of the Conference of European ministers responsible for higher education. – Bucharest, 2012. – 26–27 April. – 5 p. – Mode of access: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/artikkelit/bologna/liitteet/Bucharest_Communique.pdf
12. The Bologna process 2020 – The European higher education area in the new decade. Communiqué of the Conference of European ministers responsible for higher education. – Leuven/Louvain-la-Neuve, 2009. – 28–29 April. – Mode of access: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/conference/documents/leuven_louvain-la-neuve_communique%C3%A9_april_2009.pdf

13. The European higher education area in 2012: Bologna process implementation report. – Brussels: Eurydice, 2012. – 220 p. – Mode of access: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/EC-30-12-534/EN/EC-30-12-534-EN.PDF
14. The youth employment crisis: Time for action. International labor conference, 101st session, 2012. – Geneva: International labor office, 2012. – 112 p. – Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_175421.pdf
15. Towards the European higher education area: Responding to challenges in a globalised world. Communiqué of the Conference of European ministers responsible for higher education. – L., 2007. – 18 May. – 7 p. – Mode of access: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/Bologna/documents/mdc/London_Communique18May2007.pdf
16. Sākotnējās profesionālās izglītības pievilcības veicināšana. – Mode of access: <http://izm.izm.gov.lv/ESF/prof-izgl-pievilciba.html>
17. Skills for jobs: The national strategic skills audit for Wales 2011. – L.: UK Commission for employment and skills, 2011. – 34 p. – Vol. 1: Key findings. – Mode of access: <http://www.ukces.org.uk/publications/nssa-wales-vol-1>
18. Skills for jobs: Today and tomorrow. The national strategic skills audit for England 2010. – L.: UK Commission for employment and skills, 2010. – Vol. 1: Key findings. – 44 p. – Mode of access: <http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/national-strategic-skills-audit-for-england-2010-volume-1-key-findings.pdf>
19. Systems for anticipation of skill needs in the EU member states // Cedefop working paper. – Thessaloniki, 2008. – N 1. – 38 p. – Mode of access: http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/WORKINGPAPER01_OCT2008.PDF
20. Veidos Latvijas nozaru profesionālo kvalifikāciju sistēmu. – Mode of access: <http://izm.izm.gov.lv/aktualitates/informacija-medijiem/5761.html>