

## **РАЗДЕЛ II**

### **УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ**

Л.П. Пачикова  
Екатеринбург

#### **ПРОЕКТИРОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ТРУДА**

Социально-педагогическая функция высшего профессионального образования в развитии человеческого потенциала российского общества реализуется в различных моделях взаимодействия рынка труда и образовательных систем. Остановимся на этом подробнее.

Под моделью взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования понимается сформированный и нормативно закреплённый механизм взаимодействия рынка профессиональных образовательных услуг и рынка рабочих мест региона, включающий в себя:

- способы согласования спроса на специалистов того или иного уровня квалификации и предложения соответствующих рабочих мест;
- способы учета изменяющихся требований работодателей (как главных заказчиков профессионального образования) к качеству профессиональной подготовки в сети учреждений профессионального образования;
- форматы делового общения и нормы участия работодателей в деятельности системы профессионального образования в целях достижения соответствия спроса на рабочую силу и ее предложения (как по количественным, так и по качественным параметрам) и т.д.

В качестве первой модели организации взаимодействия образовательных учреждений и реального сектора экономики многие исследователи выделяют так называемую советскую модель. Ее характерными чертами являлись: государственное планирование объемов и качества профессиональной подготовки кадров для народного хозяйства по отраслевому принципу; наличие института базовых предприятий для учреждений профессионального образования.

Регулирование спроса и предложения в сфере кадровой подготовки в СССР было основано на государственном централизованном заказе. Отраслевой принцип планирования количества и уровня квалификации подготавливаемых рабочих и специалистов реализовывался через Госплан СССР. Существовала

государственная система принудительного распределения выпускников образовательных учреждений, поддерживаемая соответствующими нормативными актами. Федеральный орган исполнительной власти в сфере образования включал в себя две относительно независимые структуры: Государственный комитет по высшему образованию (Госкомвуз), который курировал и среднее специальное образование, и Государственный комитет по профессионально-техническому образованию.

В целом в условиях экстенсивного развития национальной экономики данная модель, в которой показатели выпуска специалистов планировались в системе пятилеток по принципу «от достигнутого уровня», работала достаточно успешно, хотя и приводила к трудоизбыточности деятельности большинства предприятий СССР.

Вторая модель – модель переходного периода (кризисная модель). Особенность данной модели состоит в ориентации системы подготовки кадров на платежеспособный спрос населения в условиях недостаточного финансирования, в развитии платных образовательных услуг обучения.

Переход к рыночной экономике в России в 1980-х гг. вызвал значительные изменения в отраслевой структуре занятости и привел к трансформации основных способов управления развитием кадрового потенциала.

Характерными особенностями современных региональных рынков труда и рынков образования, по мнению ряда исследователей, являются:

- изменение форм собственности, в результате чего работодателем становится не государство, а частный предприниматель – за исключением бюджетной сферы;
- диверсификация хозяйствующих субъектов. Работодатель, управляя кадровыми процессами, требует от рынка труда, а значит, и рынка образовательных услуг специалиста для своего производственного процесса. Например, такой достаточно крупной корпорации, как Уральская горно-металлургическая компания, для развития производства требуются электросварщики, не только владеющие многими способами проведения сварочных работ, но и хорошо знающие технологии. На этом базируется все производство компании. Следует подчеркнуть, что технологии вследствие конкуренции стараются сохранить в тайне;
- позиционирование учебных заведений как организаций, основанных на коммерческом расчете (в частности, создание негосударственных вузов и других типов, образовательных учреждений, введение платных образовательных услуг в государственных учебных заведениях);

- свободное распределение выпускников вузов и других учебных заведений;
- признание вузов как организаций, имеющих право использовать некоторые возможности «предпринимательского искусства»;
- определение профессионального образования как услуги, т. е. рыночного понятия. Это означает перевод учебных заведений в статус организаций, являющихся плательщиками налогов;
- отсутствие базовых организаций для проведения производственных практик, что обусловлено нежеланием работодателя использовать неквалифицированные кадры.

Вследствие наличия множества партнеров (заказчиков и исполнителей) подготовки кадров появилась проблема распределения функций ответственности и полномочий между всеми субъектами, возникла необходимость согласования интересов всех участников этого процесса.

В настоящее время в корпорациях широко используются различные модели подготовки персонала. Модель организации корпоративного обучения на базе внутрифирменного учебного заведения обеспечивает быстрое реагирование образовательной системы на изменения в корпорации. Такой тип модели широко используется японскими компаниями, такими как «Сименс», «Алкатель».

Модель организации корпоративного обучения на базе автономного учебного заведения предполагает относительную независимость образовательного учреждения, которое может оказывать образовательные услуги различным предприятиям и организациям корпорации. По такой модели осуществляется подготовка кадров в Стэнфордском университете (штат Калифорния), университете телекоммуникаций в Лейпциге.

Особенностью внутрикорпоративных образовательных программ является сфокусированность на конкретных производственных проблемах, ориентация на практическую деятельность. При этом обучение персонала носит ярко выраженный прикладной характер.

Следует отметить, что проведенный анализ не выявил примера корпоративного профессионального обучения, в котором сохранялся бы баланс фундаментальных и прикладных знаний.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод, что нужна новая модель взаимодействия государства, рынка труда и рынка образовательных услуг.

По существу, государством предложена одна из организационно-правовых форм деятельности – автономная некоммерческая организация, которая, однако, функционально не обеспечена подзаконными актами. Это означает, что

государство не изменяет свои основные функции по отношению к вузу и оставляет жесткий контроль только за расходованием средств по целевому назначению. При этом в законодательстве о контроле по расходованию средств определены нефункциональные цели, что в действительности не означает контроля за использованием средств на выполнение государственного заказа. Допустим, вузу необходимо приобрести флеш-карты, и есть средства на ст. 340 (увеличение стоимости материальных запасов). Если вуз покупает их за счет средств ст. 340, а не ст. 310 (увеличение стоимости основных средств), то будет считаться, что средства на приобретение флеш-карт использованы не по целевому назначению. А вот использованы ли они на цели образования? И если да, то какая разница для вуза, с какой статьи списаны средства?

На наш взгляд, чтобы устранить все противоречия, возникшие в связи с переходом общества к новым экономическим условиям, необходимо уйти от старой системы взаимодействия, создать и (или) развить новые институциональные структуры.

Г.В. Федотов, Е.В. Горбунова, В.А. Федотов  
Екатеринбург

## **НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО- ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ СТАТУСА АВТОНОМНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ<sup>1</sup>**

Реформирование системы образования продолжается. Очередным шагом на пути модернизации является преобразование государственных образовательных учреждений в автономные учреждения. Автономия в наиболее общем виде предполагает большую самостоятельность и свободу образовательного учреждения в осуществлении своей уставной деятельности. Права и свободы, по мнению авторов законопроекта и законодателя, обеспечивающие автономию, получили своё правовое закрепление в Федеральном законе от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» (СЗ РФ. 2006. №45. Ст. 4626). Однако при ближайшем рассмотрении и анализе данного закона и связанных с ним других нормативно-правовых актов, возникает ряд существенных теоретико-правовых и организационно-экономических вопросов, ставящих под сомнение сам статус автономии. Рассмотрим некоторые из них.

---

<sup>1</sup> Работа выполнена при поддержке гранта РГНФ 08 – 06 – 83603 а/У