

В программе представлены задачи развития СПО в следующих областях: Содержания среднего профессионального образования и организации образовательного процесса, масштабов и структуры подготовки специалистов со средним профессиональным образованием, организационно – экономических отношений в системе среднего профессионального образования, управления средним профессиональным образованием, кадрового обеспечения среднего профессионального образования, социально – экономической поддержки обучающихся и работников средних специальных учебных заведений, научного обеспечения, международного сотрудничества, нормативно - правового обеспечения.

Государство, программой развития среднего профессионального образования, определило ряд основных задач, их выполнение зависит от дальнейшей государственной политики, а в равной степени от решения этих задач самими учебными заведениями.

Якушева Г.И., Воротникова О.В.,
г. Екатеринбург

К ВОПРОСУ О ФИНАНСИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ АКТИВИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЦЕССА В РФ

Практическое движение к формированию благоприятного инвестиционного климата в нашей стране, являющегося предпосылкой обновления на современной основе материально-технической базы общественного производства, ставит перед системой профессионального образования новые цели и задачи. Мировой опыт по созданию высококонкурентной экономики свидетельствует, что одним из важных факторов повышения качества продукции, конкурентных возможностей отечественных товаропроизводителей является высокий уровень образования ее граждан. Так, в Финляндии, лидирующей сегодня в мире в рейтинге конкурентоспособности национальных экономик, около 60% выпускников гимназий продолжают учебу в высших учебных заведениях. В стране особенно востребовано техническое образование.

Значительное отставание отечественных предприятий по уровню производительности труда от аналогичных в экономически развитых странах повышает актуальность применения мирового опыта использования

трудовых ресурсов. Среди факторов производительности труда, рассмотренных в Меморандуме Европейской Ассоциации национальных центров производителей (ЕАНЦП) "Производительность, нововведение, качество трудовой жизни и занятость", разработанном в 1999 г., важная роль отводится квалификации персонала. С точки зрения международных подходов имеется четкая взаимосвязь между уровнем квалификации рабочей силы и производительностью труда. Ключевыми квалификационными качествами являются высокое профессиональное мастерство, результативность, готовность к выполнению работы, знания, гибкость, направленность на сокращение затрат, ориентация на клиента, соблюдение графика производства. Сложность решения задачи повышения профессионального уровня работников предприятия заключается в том, что, с одной стороны современный технический базис производства требует высококвалифицированных работников, а с другой - существующие профессиональные навыки и квалификация рабочей силы ограничивают возможности гибкой реакции предприятия на изменения рыночного спроса, а значит, и успешное решение задачи повышения производительности труда. С экономической точки зрения "человеческий ресурс" больше не может оцениваться как технически заменяемый фактор, а должен рассматриваться как фактор, ограничивающий производительность труда, внедрение нововведений, инвестиционный процесс, достижение экономического успеха. Таким образом, необходимым условием осуществления технологического прорыва в стране является удовлетворение существующей и ожидаемой потребности экономики в квалифицированной рабочей силе.

Проблема обеспечения кадровой поддержки инвестиционного процесса в различных регионах РФ определяет принципы финансирования системы профессионального образования.

Во-первых, для обеспечения баланса между спросом и предложением квалифицированной рабочей силы вопросы финансирования профессионального образования должны быть увязаны с тенденциями на рынке труда. В настоящее время в России общероссийский рынок труда еще не сложился, идет становление только региональных рынков труда. Функционирование региональных рынков труда обуславливает необходимость проведения политики профессионального образования не столько на федеральном уровне, сколько на уровне субъектов Федерации.

Во-вторых, ключевыми моментами формирования политики про-

фессионального образования на уровне субъекта РФ должны стать реализуемые в регионе инвестиционные программы. Увеличение капиталовложений в экономику конкретного региона повышает его производственно-хозяйственный потенциал, деловую активность предприятий и организаций в рамках этого субъекта Федерации, объем собираемых налогов, количество рабочих мест, занятость населения, а также снижает социальную напряженность в регионе за счет своевременной выплаты заработной платы рабочим и служащим предприятий и работникам бюджетной сферы, оказания материальной поддержки инвалидам, малообеспеченным семьям и т.д. Таким образом, от развития и расширения инвестиций в производственную сферу выигрывают все. В связи с этим кадровая поддержка инвестиционной активности в регионе со стороны законодательных и исполнительных органов субъекта РФ должна рассматриваться как форма участия государства в создании общественных благ. Отношения между администрацией региона и учреждениями профессионального образования на территории должны строиться на основе заказа субъекта РФ на образовательные услуги.

В-третьих, развитие сотрудничества учреждений профессионального образования с предприятиями и компаниями региона в целях повышения качества подготовки рабочих кадров и специалистов, степени их профессионализма. Как известно, под профессией понимается определенный род общественно-полезной трудовой деятельности; появление профессии обусловлено разделением и кооперированием труда в конкретных технико-организационных условиях производства и совокупностью знаний и практических навыков, приобретенных работником в результате обучения или опыта работы. Профессионализм правомерно рассматривать как сочетание общего образования с умениями и навыками, приобретаемыми в процессе работы в конкретной организации, в специфических условиях ее системы разделения и организации труда. Особые знания, умения, навыки, приобретаемые работником в контексте особенностей данной организации, называются контекстуальными навыками. Сложившаяся система профессионального образования пока в основном ориентирована на подготовку специалистов по достаточно массовым профессиям с возможностью специализации на заключительном этапе обучения. Однако этого недостаточно для успешного выполнения обязанностей на конкретном рабочем месте в конкретной организации. В целях учета интересов и потребностей кон-

кретных работодателей необходимо активное участие предприятий в формировании заказа на подготовку специалистов, контрактной подготовке кадров. Работодатель должен активно вовлекаться в процесс профессионального образования и обучения своих работников. Для этого он должен иметь больше материальных, налоговых, правовых стимулов для инвестиций в самый ценный, незаменимый для бизнеса ресурс - человека. В частности, в налоговом законодательстве целесообразно было бы предусмотреть льготы по налогу на прибыль для предприятий, вкладывающих средства в развитие профессионального уровня своего персонала. Подготовка специалистов с учетом специфики будущего рабочего места требует активного участия фирм и компаний в формировании учебных планов, организации учебного процесса (в частности, производственной практики), материально-техническом обеспечении учебных заведений. В связи с этим объективно необходимым в современных условиях является развитие сотрудничества учреждений профессионального образования с предприятиями на основе системы заказов на подготовку кадров под конкретные рабочие места.