

В заключение отметим, что авторская характеристика моделей применительно к рынку профессионального образования носит дискуссионный характер, но, тем не менее, позволяет составить достаточно объективное первоначальное впечатление об особенностях и специфике реализации маркетинга на данном рынке. В дальнейшем, мы надеемся, данная тема получит более глубокое и обоснованное развитие.

В. Я. Шевченко

Екатеринбург

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ПРОБЛЕМЫ ПАРАМЕТРАЛЬНЫХ СООТВЕТСТВИЙ

Современные проблемы экономики рассматриваются в двух основных направлениях. Это технологическое развитие производства и развитие человеческих ресурсов. И если первое направление напрямую зависит от активности и возможностей самого производства, то второе направление зависит от деятельности системы образования в целом и от деятельности учреждений профессионального образования в частности. Очевидно, что эффективность развития человеческих ресурсов обусловлена соответствием профессионального образования потребностям и запросам сектора экономики.

Способность системы профессионального образования точно отражать происходящие изменения, учитывать складывающуюся экономическую ситуацию, мобильно регулировать организацию и содержание образования определяют степень ее соответствия и согласованности во взаимодействии с сектором экономики.

Сегодня экономика страдает от двух, казалось бы, несовместимых болезней – безработицы и нехватки работников нужной квалификации. Действительно, в структуре прироста производительности труда около 40% занимает квалификация и человеческие ресурсы. Вместе с тем, в реальной действительности мы имеем: 70% – вакансий рабочих профессий; средний же возраст рабочих составляет 54 года. Только 5–7% рабочих имеют высокую квалификацию (в то время как в Германии этот показатель составляет 46%, а в США – 54%).

Достаточно серьезно ситуацию проблематизирует динамика основных факторов производства. Так, в 2004 г. прирост объемов ВВП составил

7%, прирост производительности труда – 6; прирост трудоспособного населения составил 0,8%.

По прогнозам Министерства экономики Российской Федерации эти показатели к 2009 г. будут выглядеть следующим образом: прирост объемов ВВП – 5,5%; прирост производительности труда – 5; прирост трудоспособного населения – 0, а к 2012 г. соответственно: 7%; 9 и – 1%.

Как видно из представленных данных, к 2012 г. прирост трудоспособного населения будет представлять отрицательную динамику. Все это свидетельствует о том, что фактор квалификации становится ключевым вопросом. Демографический провал, нехватка человеческих ресурсов могут быть компенсированы качеством и универсальностью квалификации.

Рост спроса на квалификацию обуславливается и темпами изменений технологического и экономического характера. Динамика характеристик трудоустройства за последние пятнадцать лет выглядит следующим образом. Так, в период с 1991 по 1995 гг. все российские работники разным уровнем образования могли с равной степенью вероятности оказаться безработными. С 1996 по 2003 гг. ситуация меняется. У работников с высшим образованием вероятность оказаться высвобожденными снизилась, а у безработных с вузовской подготовкой вероятность найти новую работу оказалась на 25% выше, чем у людей без образования. С 2004 г. и по настоящее время наметилась тенденция, которая усиливается с каждым годом, когда между завершенным профессиональным обучением и началом профессиональной деятельности вводится дополнительное образование для углубления знаний и повышения образованности в целях доводки уровня индивидуальной квалификации до соответствия технологическим требованиям производства или услуг. Короткий жизненный цикл знаний, навыков и профессий предъявляют необходимость регулярного обновления способностей и повышения квалификации. Достаточно быстрыми темпами мы входим в ситуацию, когда знания, получаемые в ходе профессиональной подготовки, устаревают к моменту окончания обучения. В связи с этим хотелось бы отметить, что на рынке труда существенное значение имеет не только уровень профессионально образования, но и способность мобильно его обновлять к условиям производства.

О зависимости эффективности производственной деятельности от уровня образования свидетельствуют и данные отдачи (увеличение доход-

ности производства) на уровень образования относительно общего среднего образования.

Так, если в 1995 г. выпускники начального профессионального образования обеспечивали доходность предприятия на 7% ниже, чем выпускники общеобразовательной школы, то в 2004 г. ситуация резко меняется. Выпускники НПО обеспечивают доходность предприятию на 9% выше выпускников школ. Соответственно эти изменения касаются и выпускников средних и высших учебных заведений работающих на рабочих местах. В 1995 г. доходность предприятий от выпускников СПО превышала на 4% доходность от выпускников школ. В 2004 г. этот показатель стал равняться 12%. Аналогичные соотношения относительно выпускников с высшим образованием и выпускников школ. В 1995 г. доходность выпускников вузов превышала на 9%, в 2004 г. на 21%. Приведенные показатели свидетельствуют о зависимости квалификации рабочего от уровня его образования. С одной стороны, идет усложнение технологических процессов, которые помимо умений и навыков требуют профессиональную эрудицию. С другой стороны, понятие «квалификация» становится шире. Постепенно оно трансформируется в понятие «компетентность», что интегрирует и знания, и умения, и способности.

О проблемах квалификации свидетельствуют данные кадровой емкости предприятий различных отраслей экономики.

Так, в процентном соотношении в общем секторе экономики машиностроение и металлургия занимают 32%. В данной сфере производства занято 46% работников. Строительство занимает 11% общего сектора экономики и соответственно 9% работающих. Легкая промышленность – 6 и 11% работающих. Агропромышленный комплекс – 7 и 6%. Даже эта неполная выборка дает основания для некоторого анализа.

Самой кадровоемкой сферой производства является машиностроение и металлургия. Эта же сфера экономики имеет наибольшее количество вакантных рабочих мест. Очевидно, что кадровое воспроизводство здесь будет зависеть от технологизации процессов, уровня оплаты труда, себестоимости, прибыли и т. д. Но и при самых благоприятных обстоятельствах кадровая потребность будет высока.

Один из путей выхода из складывающейся ситуации – это квалификационное замещение, что достаточно широко применяется в строительной отрасли. Один работающий может квалифицированно выполнять ра-

боты смежных профессий. Например: монтажник, сварщик, каменщик. Или отделочник, маляр, каменщик и т. д. Такое профессиональное замещение уменьшает кадровую емкость при сохранении доли отрасли экономики в общем экономическом секторе, что характерно из выше приведенных данных для строительства.

Примеры профессионального замещения появляются и в машиностроительной, и металлургической отрасли. Так на Уральском вагоностроительном заводе под производственный модуль формируется рабочее ядро, которое обладает характеристикой групповой квалификации. Внутри так называемого ядра, рабочие способны частично или полностью осуществлять профессиональное замещение.

Таким образом, процентное соотношение доли отрасли экономики в общей структуре экономики и количество работающих в отрасли от общего числа работающих характеризует состояние оптимизированности профессиональной квалификации. Например, в США доля сельского хозяйства в общем секторе экономики составляет 7%, а процент занятых в нем работающих 3%. Кадровая емкость отрасли напрямую обуславливает вопросы организации и содержания профессионального образования, мобильность условий управления квалификацией.

Адаптивность профессионального образования к рыночной экономике является одной из самых острых проблем нашей современности. Пока мы можем констатировать, что профессиональное образование параллельно рыночной экономике. По существу, все наше кадровое воспроизводство носит ресурсный характер. Выпускник учреждения профессионального образования, в целом, готов осуществлять производственную функцию, но не является носителем человеческого капитала, способного давать приращения производству. Одной из причин такого положения дел является отсутствие рыночных механизмов координации кадрового спроса и предложения. Каковы причины такого положения дел? Прежде всего, это отсутствие стимулирования оперативной адаптации системы профессионального образования к рыночному спросу. Второе, это не сформированы механизмы саморегуляции системы профессионального образования в условиях рынка. Третье, это не приведена к соответствию управленческая структура или не достигнута ее эффективность в силу:

- вмешательства органов управления в самые разнообразные, зачастую не свойственные функции;

- неразграниченности основных и вспомогательных функций управления;
- выдерживания позиции бюрократической инстанции, транслирующей указания и контролирующей их исполнение;
- недостаточной управленческой компетентности значительной части работников органов управления;
- консервирующей модели стандарта (не консервативной, а консервирующей), который по своей конструкции и содержательному фактору должен отражать запросы рынка труда.

О несоответствии взаимодействия сектора экономики с профессиональным образованием свидетельствуют данные о предпочтении работодателей при поиске работников. В службу занятости предпочитают обращаться 76% работодателей, к объявлениям в средства массовой информации прибегают 81%, объявления на предприятии используют 41%, 62% работодателей считают, что работники приходят сами и только 36% подают заявки в учебные заведения. Все это свидетельствует о том, что профессиональное образование вне рынка, но и сектор экономики абстрагирует себя от профессионального образования, использует экстенсивные формы воспроизводства рабочей силы.

В решении проблемы кадрового спроса и предложения существенное значение приобретают требования или видение работодателей результата профессиональной подготовки и готовность учреждений профессионального образования достигать их. Еще в недалеком прошлом работодателей вполне удовлетворяли профессиональные знания и умения выпускников профессиональной школы. Сегодня ситуация меняется. Все чаще и чаще работодатели заявляют о способностях, качествах, компетенциях выпускников профессиональных учебных заведений. По существу, работодатели готовы выражать образовательный заказ. В структуре схождения рынка и образования это необходимый регулятивный механизм управления содержанием образования. Необходимо нормативно закрепить эти действия и создать адекватные условия, позволяющие учреждениям профессионального образования мобильно регулировать содержание образовательных программ. Какие же требования выдвигают сегодня работодатели, как они видят квалификационную структуру?

Требования работодателей, %

Составляющие компетенции	Требования работодателей		
	Обязательно	Желательно	Необходимо
<i>Требования к персональной компетенции</i>			
Ответственность за выполняемую работу	95	5	–
Инициатива в работе и творческая самостоятельность	32	68	–
Самостоятельность принятия решений	25	62	13
Широкий кругозор и способность приобретать знания	21	68	11
Готовность к постоянному профессиональному росту	56	44	–
<i>Требования к социальной компетенции работников</i>			
Умения работать сообща, достигать коллективных целей	27	63	10
Организаторские способности	45	53	2
Способность к сотрудничеству	55	45	–
Умение общаться	40	60	–
Умение передавать опыт	25	60	15
<i>Требования к специальной компетенции</i>			
Навыки поиска и обработки информации	50	36	14
Компьютерная грамотность	48	38	12
Умение приспосабливаться к изменениям условий	58	42	–
Способность к освоению новой техники	54	46	–
Умения планировать и оценивать деятельность	45	46	9
<i>Требования к дополнительным компетенциям</i>			
Предпринимательство	6	27	67
Знание иностранных языков	2	30	68
Физическая подготовка	27	34	39

Из приведенных данных видно, что работодатели испытывают потребность в ответственных работниках, готовых к постоянному профессиональному росту. Основным социальным качеством личности считают способность к сотрудничеству. Важным специальным качеством является мобильность – умение приспосабливаться к изменениям условий. В части дополнительных компетенций, которые представляют культурологическую структуру, работодатели отдают предпочтение физической подготовке.

В целом необходимо отметить, что работодатели достаточно рационально и прагматично подходят к оценке человеческих ресурсов. В то же время

предъявляемый рационализм опирается не на функциональные потребности (знания, умения, навыки), а на свойства и качества личности. Приведенная информация дает основания для анализа и оценки профессионального образования, его содержания и организации. Очевидно, что разрыв между потребностями работодателей и готовностью профессионального образования их удовлетворить достаточно большой. Становление компетенций не может быть обеспечено репродуктивными процессами или линейным воздействием на обучаемого. Как правило, они возникают при определенных педагогических условиях и технологиях, а этого уровня пока профессиональное образование не достигло.

Взаимодействие учебных заведений профессионального образования с предприятиями с формального уровня должно перейти на взаимно заинтересованный. Здесь важно не только рыночное действие: «Ты мне выпускников, я тебе ресурсную помощь», но и интегральная обусловленность. Например, участие предприятий в разработке содержания образования. Несмотря на отсутствие широкого опыта такой деятельности, готовность предприятий к этому достаточно высока. Так, опрос работодателей ряда предприятий о их заинтересованности в разработке учебно-производственных программ показал следующее:

Несомненно, готовы участвовать – 27%;

Возможно участие – 26%;

Скорее всего, нет – 18%;

Нет – 19%;

Затрудняются в решении – 10%.

Профессиональное образование является не только фактором влияния на экономику, но и само подвержено влияниям экономики. Мы входим в ситуацию, когда вложение средств в профессиональное образование и получаемые при этом результаты становятся одним из главных показателей эффективности подготовки специалистов. Значительное большинство учреждений профессионального образования являются бюджетополучателями. Принципы, заложенные в бюджетирование профессионального образования, развивают его по экстенсивному варианту и не предлагают механизмы оценки эффективности. Именно поэтому в настоящее время актуализировалась проблема нормативного бюджетирования. Вместе с тем, нормативное бюджетирование зачастую рассматривается как средства, выделяемые на одного обучаемого. В определенной мере это так, но в то же время, это более системный механизм, который гармонизирует бюджет и рынок.

Какие же цели должно преследовать нормативное финансирование?

1. Разграничить компетенции, полномочия и ответственность государственных и муниципальных органов управления за реализацию программ профессионального образования.

2. Перейти от финансирования образовательных учреждений к финансированию образовательных программ, что стимулирует конкурентные отношения в профессиональном образовании.

3. Способствовать развитию форм отношений и многоканального финансирования через образовательный заказ.

Понятие образовательного заказа уже на протяжении лет декларируется как в сфере экономики, так и во властных структурах и среде работников профессионального образования. Однако понимание его структуры и сущности смыслового назначения сводится к элементарному представлению: сколько и для кого должны готовить образовательные учреждения специалистов.

Образовательный заказ должен обладать более системными функциями и структурироваться по ряду направлений. Так, государственный заказ – это планирование количественных и качественных обязательств государства по формированию баланса между спросом и предложением рабочей силы.

Государственный социальный заказ – это планирование количественных и качественных обязательств государства по адресным социальным группам граждан (дети-сироты, мигранты, малообеспеченные семьи).

Государственный кадровый заказ – это подготовка кадров для государственных структур.

Отраслевой заказ – это планирование профессионально квалификационной структуры подготовки кадров для достижения конкурентных преимуществ.

Предпринимательский заказ – договорное обучение, обеспечивающее карьерный рост.

Частный заказ – договор на профессиональные программы от предпринимателей и частных лиц.

Таким образом, образовательный заказ как основа нормативного финансирования – это стратегия, ориентированная на результат и реализующаяся на следующих подходах:

- финансируются не учреждения, а задачи, проекты, программы;
- четкая формулировка заказа и четкие критерии его исполнения;
- перенос акцентов с контроля процесса на контроль результата.

Экономика и образование, их параметральное соответствие усиливает специфику и роль профессионально педагогического образования. Роль профессионально-педагогического образования резко меняется в процессах сближения рынка и образования.

Особый смысл в этих процессах приобретает квалификация педагога профессионального образования и ее структура. Любое профессиональное образование в условиях рынка должно осуществляться в целях экономики. Не исключением является и профессионально-педагогическое образование, но если любое профессиональное образование стремится достичь соответствия уровня квалификации технологическим требованиям производства, то профессионально-педагогическое образование обуславливают три фактора: технического прогресс, человеческие ресурсы и способы развития человеческих ресурсов. Результатом профессионально-педагогического образования является устойчивая квалификация между трудом и обучением, которая обладает не двойственными составляющими в отличие от профессионального образования, а тройственными: с одной стороны научно-технический прогресс, с другой – человеческие ресурсы, с третьей – педагогика как способ развития человеческих ресурсов соответственно научно-техническому прогрессу. Все это отражает специфику и особенности профессионально-педагогического образования, которая должна обеспечить специалисту способности моделировать и осуществлять процессы развития человеческих ресурсов соответственно потребностям сферы производства.

И. Е. Якимова

Екатеринбург

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РАКУРСЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРАНЫ

Как отмечают многие аналитики, современный этап общественного развития характеризуется качественным изменением роли человека в воспроизводственном процессе. Сегодня конкурентоспособность и безопасность национальных экономик все в большей мере определяется такими факторами, как способность совокупного человеческого потенциала к инновациям и восприятию новейших технологических достижений. В ос-