

В целом разделяя положительную оценку автора советской воспитательной системы, тем не менее отметим существенный, на наш взгляд, момент. Очевидно, что нравственным «героем нашего времени» объективно будет иной социальный тип. Каждому определенному этапу развития общества соответствует своя система ценностей, и поэтому упрекать образование в стремлении содействовать социальной адаптации учащегося – значит лишить школу социального смысла существования.

## СТРАТЕГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

УДК 331.5:377  
ББК 4582.4 + 444

### ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ

**А. Б. Франц**

*Ключевые слова:* профессиональное образование; мировой рынок труда; аутсорсинг.

*Резюме:* Статья посвящена стратегии развития профессионального образования, обеспечивающей выход российского населения на мировые рынки квалифицированного труда. Основная мысль статьи заключается в следующем: глобализация рынков квалифицированного труда в сочетании с бумом аутсорсинга создает возможность достаточно массового выхода на эти рынки в режиме удаленного доступа. Стратегическая задача системы профессионального образования – обеспечить информационно-образовательную подготовку такой работы.

#### **1. Социология образования: фундаментальное ограничение**

Прогнозные исследования в сфере регионального образования неизбежно замыкаются на конъюнктуру региональных рынков труда. Основной вопрос к исследованиям такого рода: какова номенклатура (качество и количество) специалистов, востребуемых экономикой в прогнозируемый период?

Несмотря на очевидную внутреннюю логику, такая постановка вопроса несет в себе одно фундаментальное ограничение, а именно – крайнюю узость российских региональных рынков труда.

Как обмолвилась в свое время М. Тэтчер, в России экономически оправдано существование не более 50 миллионов человек. Последние годы эту циф-

ру – «не для широкой публики» – повторяют достаточно высокопоставленные деятели и в политической, и в хозяйственной сферах.

В самом деле, много ли в стране отраслей, активно развивающихся и, соответственно, воспроизводящих свой кадровый потенциал?

Нефтегазовый сектор, добыча и переработка минерального сырья, энергетика, цветная и черная металлургия, лесной комплекс, пищевая промышленность, автомобильная промышленность (до тех пор пока защищена высокими тарифами на импорт подержанных иномарок), строительство, оружейный комплекс. По большому счету – все.

Мультипликаторы занятости добавляют сюда, с одной стороны, ряд сегментов в машиностроении (энергетическое машиностроение, производство нефтегазового оборудования, транспортное машиностроение и т. д.), с другой – определенное количество рабочих мест в сфере услуг и социальной сфере. Плюс, естественно, весь спектр промышленного и торгово-финансового сервиса. Так в общей сложности «экономически оправданный» рынок труда для 50 млн человек (это – вместе с чадами и домочадцами) набирается.

Разумеется, это – очень грубое описание ситуации. Реальность намного сложнее. Но базовый тренд, полагаем, зафиксирован верно. Минерально-сырьевая специализация страны создает достаточно ограниченный (и качественно, и количественно) перечень рынков труда.

Выходов два. Либо ужимать сферу образования до реальных потребностей колониального хозяйства. Либо же выходить за рамки российских рынков труда и именно к этому привязывать систему профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

За полной моральной неприемлемостью первого варианта обсудим перспективы реализации второго.

## **2. Рынок квалифицированного труда: императивы глобализации**

Вслед за финансовыми и товарными рынками в процессы глобализации втягивается и рынок труда. В обозримой перспективе процветать будут лишь те региональные сообщества, которые сумеют отстроить эффективную систему выхода на мировые рынки высококвалифицированного труда. И отвечающую этой стратегии систему образования.

Первопроходцем в этом деле стала Индия. 20 лет назад американская *General Electric* доверила индийским специалистам написание программ для ряда своих компаний. Именно так зародился массовый феномен «офшорного программирования». То есть впервые сформировалась система производства информационного продукта под заказ компаний, находящихся за тысячи километров от разработчиков.

За последнее десятилетие XX в. объем продаж программного обеспечения вырос в Индии со \$120 млн до \$4 млрд в год. В 2002 г. экспорт программ составил уже \$8 млрд. В 2003 г. он составил по разным оценкам от \$9,5 до \$11,5 млрд. А к 2008 г., по прогнозам специалистов индийской государственной

программы поддержки высоких технологий (*National Task Force on Information Technology and Software Development*), годовой экспорт ПО увеличится до \$50 млрд. Средняя скорость роста составляет здесь около 50% в год [2].

По данным исследований компании *Sand Hill Group* [3] в 2003 г. около 60% американских производителей программного обеспечения разместили часть своих проектов за рубежом. Прежде всего в Индии, а также на Филиппинах, в Китае, странах Восточной Европы, в том числе и в России. И в перспективе этот процесс интернационализации производства информационного продукта будет только нарастать.

Мировой рынок офшорного программирования огромен уже сейчас, и в дальнейшем он будет только расти. Если в 2000 г. он оценивался в \$12 млрд, то в 2003 г. его объем был зафиксирован уже на уровне \$20 млрд, а к 2007 г., по прогнозам экспертов, он достигнет \$100 млрд. При таком объеме места на рынке, в принципе, может хватить всем.

Более того, офшорное программирование – лишь первая ступень выхода регионов и стран на мировой рынок труда. Следующая ступень – формирование в самых различных регионах планеты бэк-офисов крупных и средних корпораций. Сегодня этот процесс находится лишь в самом начале. Однако примеры размещения бэк-офисов крупнейших мировых компаний в Индии, странах Юго-Восточной Азии, Китае уже есть (табл. 1) [1].

Таблица 1

Бэк-офисы западных компаний в развивающихся странах

Компания	Страна и число сотрудников	Тип работ
<i>Accenture</i>	Филиппины, 2000	Бухгалтерия, программное обеспечение, администрирование офисной сети
<i>Conseco</i>	Индия, 1700	Обработка страховых исков
<i>Delta Air Lines</i>	Индия, Филиппины, 6000	Бронирование авиабилетов, удаленный сервис для пассажиров
<i>Fluor</i>	Филиппины, 700	Архитектурные проекты
<i>General Electric</i>	Индия, 20 000	Финансы, ИТ-поддержка, исследовательские работы
<i>HSBC</i>	Индия, Китай, 4000	Обработка операций по кредитным карточкам
<i>Intel</i>	Индия, 3000	Разработка ЧИПов, техническая поддержка
<i>Microsoft</i>	Индия, Китай, 500	Программное обеспечение, ИТ-поддержка
<i>Oracle</i>	Индия, 4 000	Программное обеспечение, бухгалтерия, сервисное обслуживание клиентов
<i>Phillips</i>	Китай, 700	Инженерные разработки
<i>Procter and Gable</i>	Филиппины, 650 Китай, 150	Техническая поддержка, бухгалтерия

По оценкам ряда консалтинговых компаний, в следующие 2 года как минимум 40% из рейтинга 1000 ведущих компаний США будут иметь по крайней мере один пилотный проект подобного рода в зарубежных странах. Масштабный же аутсорсинг рабочих мест ожидается не раньше 2010 г., когда требования к квалифицированному труду будут в значительной степени стандартизованы.

В результате прогнозируется, что к 2015 г. только США избавятся от 3,3 млн квалифицированных рабочих мест (а это \$136 млрд в пересчете на заработные платы) в пользу развивающихся стран. Схожая тенденция имеет место в Европе и Японии.

Уже сегодня намечается и страновая специализация на рынке ИТ-аутсорсинга. Ее некоторые черты отображены в табл. 2.

Таблица 2

Страновая специализация на рынке ИТ-аутсорсинга

Страна	Базовые направления ИТ-аутсорсинга
Индия	ИТ-услуги, разработка ЧИПов, администрирование офисных сетей, телефонные центры
Китай	Разработка ИТ-продуктов для лидеров электронного сектора, дизайн компьютерного оборудования, сопровождающее программное обеспечение. В прибрежных районах – аутсорсинговые центры телефонной связи с Японией и Южной Кореей
Южная Африка	Аутсорсинговые телефонные центры для европейских компаний
Филиппины	Бухгалтерский аутсорсинг, графический дизайн, разработка ИТ-продуктов
Восточная Европа (Венгрия, Польша, Чехия, Румыния, Болгария)	ИТ-мастерские в основном для американских, индийских и немецких компаний
Мексика	Инженерный аутсорсинг для американских компаний
Коста-Рика	Телефонный аутсорсинг для испаноговорящих потребителей в США и Европе

Рынок услуг, потребляемых мировыми компаниями в аутсорсинговом режиме, растет невиданными темпами. Причем как в количественном, так и в качественном выражении. Если раньше это были в основном разработки программных продуктов, то теперь к этому добавляются вполне традиционные сервисы, исполняемые в удаленном режиме.

Бухгалтерия, документооборот, телефония, логистика, инжиниринг, дизайн, архитектура – вот лишь малая часть того, что находится сегодня на ми-

ровом рынке труда в режиме «общего доступа». Это те работы, что могут быть осуществлены из любой точки земного шара. А значит и из трудоизбыточных регионов России. Но для этого необходим целый комплекс мероприятий, одним из блоков которого и должна стать СООТВЕТСТВУЮЩАЯ СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ.

### 3. Россия: кому это выгодно?

В конце мая 2004 г. на встрече с призерами студенческого чемпионата мира по программированию Владимир Путин назвал экспорт информационных технологий механизмом защиты от утечки мозгов за рубеж, и эта работа должна вестись при определенной господдержке.

Концепция такой господдержки разрабатывается в управлении Минсвязи по координации федеральной программы «Электронная Россия». Однако едва ли стоит уповать лишь на усилия федеральных чиновников. Ведь, как показывает опыт, реальные усилия прилагает лишь тот, чьи интересы действительно требуют продвижения проекта. Так кому же выгодно осуществление проектов высокотехнологического аутсорсинга в России?

Как ни неожиданно это звучит, первые места в списке наиболее заинтересованных субъектов занимают крупные российские сырьевые корпорации. Правда, не все из них еще об этом знают. Однако понимание ситуации и у них не за горами.

Итак, в чем здесь дело?

Суть объективной заинтересованности сырьевых монополистов проста. Первое: создание высокотехнологических «дочек» позволяет диверсифицировать промышленные активы, что всегда находится в сфере интересов любой крупной монопроизводственной корпорации.

И второе. Производственные предприятия российских сырьевиков – это, как правило, градообразующие предприятия. Со всем сопутствующим букетом трудоизбыточности и повышенного социального давления на предприятие. Создание новых бизнесов, обеспечивающих дополнительные рабочие места и берущих на себя часть нагрузки по формированию муниципальной казны, – в интересах стратегически мыслящих лидеров сырьевых бизнесов.

Отдельные попытки реализации подобных российских проектов уже были. Так, в 1998 г. началась реализация совместного проекта ряда металлургических компаний по созданию фабрики офшорного программирования в Новосибирске. За два последующих года в *SibIT* – их совместную «дочку» – было вложено более \$20 млн. Правда, затем значительная доля средств была выведена инвесторами, и дальнейшая судьба проекта сейчас достаточна туманна. Столь же неясны на сегодняшний день рыночные перспективы и дочерней ИТ-компании ЮКОСА – «Сибинтек», которая пока особых успехов на внешнем рынке также не добилась.

Однако, как показывает мировой опыт, сам принцип создания компаниями индустриального и сырьевого сектора высокотехнологических «дочек»

весьма эффективный способ выхода на соответствующие рынки. Скажем, индийская компания *Tata* занимается семью видами бизнеса – от финансового и гостиничного до производства металлов и автомобилей. В состав корпорации входит более 80 компаний. Так вот, одна из «ИТ-дочек» – *Tata Infotech Limited*, занимающаяся автоматизацией предприятий, была создана еще в 1977 г., задолго до офшорного бума в Индии. Сегодня это один из ведущих игроков на рынке автоматизированных систем управления.

Другая «дочка» – *Tata Consultancy Services* – специализируется на консалтинге и заказных разработках, имеет офисы в 24 странах, 18 тыс. сотрудников. Ее заказчиками являются *Ford*, *General Electric*, *Lusent Technologies* и другие западные гиганты. В прошлом финансовом году эта «дочка» заработала \$689 млн. Но ИТ-направление стало прибыльным только благодаря изначальной финансовой и организационной поддержке материнской компании.

Убежден, что подобный путь неизбежно придется пройти крупнейшим российским нефтегазовым корпорациям. Ведь они давно уже стоят перед нелегким выбором. Сегодня он представлен всего двумя вариантами. Или продолжать финансировать трудоизбыточные города сибирского Севера. Или начинать финансировать массовую миграцию избыточного населения в другие регионы России.

Так не разумнее ли рассмотреть и третий вариант? А именно – инвестирование значительной части расходуемых средств на программы вхождения избыточного населения монопроизводственных городов (прежде всего молодежи) в мировые рынки труда?

#### 4. Стратегия экспансии: новые принципы подготовки кадров

Возвратимся к заявленной теме – стратегической перспективе развития профессионального образования. Основной тезис настоящей статьи заключается в следующем: *стратегическая перспектива развития профессионального образования в российских регионах связана, в том числе, и с программами вывода значительной части населения на мировые рынки высококвалифицированного труда.*

Зададим вопрос: а готова ли современная система профессионального образования к учебно-методическому обеспечению подобного рода экспансии? Содержательно – скорее «да», чем «нет». Организационно и идеологически – скорее «нет», чем «да».

Дело в том, что структурно современное российское профессиональное образование является наследием индустриальной эпохи. А именно: массовое производство стандартизированных специалистов для массового промышленного производства. Структура и стандарты специальностей которого – что принципиально важно – изменяются достаточно медленно. Шаг изменений измеряется десятками лет.

В постиндустриальном мире ситуация принципиально иная. Тают рынки массового производства. Их место занимают пусть и достаточно масштабные,

но все же локальные бизнес-проекты, каждый из которых требует набора специалистов, количественно и качественно «заточенных» именно под данный конкретный проект.

Предположим, у некоей компании формируется бизнес-проект по созданию центра телефонии на 2000 операторов по обслуживанию японоговорящих клиентов. Срок запуска проекта – 2 года. В таком случае задача учреждений профессионального образования – подготовка не вообще специалистов связи и даже не вообще телефонных операторов, а подготовка контингента в 2000 человек со свободным японским, с навыками разговорного японского этикета и отработанными умениями в том секторе телефонии, на который нацелен данный бизнес-проект. И все это за два года.

Понятно, что данный пример надуман и намеренно утрирует ситуацию. Однако он опять-таки фиксирует тренд. То направление, в сторону которого обязано дрейфовать профессиональное образование, чтобы быть эффективным, чтобы быть востребованным, чтобы решать не «свои задачи», а задачи своего клиента. Это направление – к **проектному принципу** организации профессионального образования.

В такой ситуации у учреждения профессионального образования – при сохранении учебно-методического функционала – многократно увеличивается объем диспетчерских функций. Это ж надо найти в стране (или за ее пределами) необходимое число преподавателей японского языка и этикета. Да еще специалистов в той области телефонии, на которую нацелен обслуживаемый бизнес-проект. Да найти абитуриентов – желательно с начальными знаниями японского или, в крайнем случае, с высокой способностью к усвоению языков... Да организовать все это в русле учебного процесса.

Трудно? Да. Непривычно? Безусловно! Но это единственное направление, в котором придется двигаться системе профессионального образования. Проектный принцип организации системы профессионального образования, дополненный системой постоянно действующей переподготовки кадров, – вот пропуск в постиндустриальное будущее профессионального образования.

### Заключение

И последнее. С ориентацией на мировой рынок труда предстоит измениться и самой номенклатуре профессиональных учебных заведений. Ведь мировая экономика – это экономика обслуживания. Валовый продукт, создаваемый в промышленном, торговом и бытовом сервисе, давно уже перешагнул за 60% от величины мирового валового продукта.

Клерк, а не рабочий является сегодня наиболее массовой трудовой единицей. Офис, а не цех стал местом создания основных стоимостей. А это означает простую вещь: выход на мировые рынки труда потребует еще и серьезной корректировки самой номенклатуры образовательных учреждений в сфере профессионального образования.

Это очень большая и очень непривычная работа. Но ее все равно придется делать, двигаясь в рамках открытой экономики. Единственный конструктивный способ ее избежать – это опустить над страной «железный занавес». И тогда можно будет обсуждать императивы профессионального образования уже в структуре закрытой экономики.

Но это – тема совсем другой статьи.

### Литература

1. Дорошенко Л. Тенденции на глобальном рынке услуг // Мировые дискуссии: Информационно-аналитический журнал. – 2003. – 3 февраля. – Режим доступа: <http://www.wdi.ru/default.php?art=66327780&rub=143818>.

2. Офшорное программирование – будущее для России? // Библиотека ресурсов интернет индустрии. – Режим доступа: [http://www.i2r.ru/static/314/out\\_16479.shtml](http://www.i2r.ru/static/314/out_16479.shtml).

3. Sand Hill Group. The Roadmap of Offshore Success. Strategies and Best Practices for Enterprise Software Companies // Sand Hill.com: Business Strategy for Software Executives. – Режим доступа: [http://www.sandhill.com/enterprise\\_research\\_offshoring.htm](http://www.sandhill.com/enterprise_research_offshoring.htm).

## АУТСОРСИНГ: СТРАТЕГИЯ ИЛИ СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ?

В. Б. Полуянов

Точка зрения А. Б. Франца (статья «Профессиональное образование в стратегической перспективе») – вывод части населения РФ на мировые рынки высококвалифицированного труда – безусловно имеет право на существование, отражает один из возможных, но не единственный и не самый актуальный путь развития отечественной системы профессионального образования. Более того, следуя логике рассуждений автора, можно прийти и к другим выводам, плачевным именно для развития системы профессионального образования (ПО). Попробуем разобраться, сохранив авторскую структуру изложения.

### 1. Социология образования: фундаментальное ограничение

В этом разделе статьи у автора три довода:

- в России мало активно развивающихся отраслей экономики;
- минерально-сырьевая специализация страны создает достаточно ограниченный перечень рынков труда;
- в России экономически оправдано существование не более 50 млн человек [М. Тэтчер].