

Введение

В настоящее время общим становится мнение, что система профессионального образования, в том числе и высшего, не отвечает запросам рынка труда, что в подавляющем большинстве случаев профессиональное образование неэффективно. Этой точке зрения противостоит иная, согласно которой российское высшее образование — лучшее в мире, но при недостатке финансирования ему грозит деградация. На фоне указанных дискуссий идет быстрый рост контингентов высшей школы (в 2005 г. он достиг 6,8 млн. студентов против 2,7 млн. студентов в 1991 г.), а уровень безработицы среди выпускников учебных заведений профессионального образования существенно ниже, чем в странах ОЭСР³. Определенное исключение составляют выпускники среднего профессионального образования (СПО), которым в общей массе труднее найти работу, чем выпускникам учебных заведений начального профессионального образования (НПО) и высшей школы.

В России с 2000 г. восстановилась общая для современного общества закономерность, когда доходы лиц с высшим образова-

³ ОЭСР — Организация экономического сотрудничества и развития (<http://www.oecdmoscow.org>). Организация, ядро которой на момент основания составляли государства Европы и Северной Америки, расширилась за счет Японии, Австралии, Новой Зеландии, Финляндии, Мексики, Республики Чехия, Венгрии, Польши и Южной Кореи. Кроме того, ОЭСР поддерживает контакты со многими государствами, не входящими в нее, путем осуществления совместных программ со странами бывшего советского блока, государствами Азии и Латинской Америки. Организация, объединяющая 30 стран, прежде всего является форумом, в рамках которого правительства стран-членов имеют возможность обсуждать, разрабатывать и совершенствовать экономическую и социальную политику.

В настоящее время Россия имеет статус наблюдателя в 13 комитетах и 13 рабочих группах ОЭСР.

ем значительно превышают доходы тех, кто такого образования не получил: в среднем это превышение составляет 50—60%. Выпускникам высших учебных заведений в целом проще найти работу и труднее потерять. В общей численности занятых в экономике удельный вес работников, имеющих высшее образование, превысил 21%, что является одним из самых высоких показателей в мире.

Тем не менее, несмотря на описанные тенденции, все более отчетливо проявляется несоответствие между потребностями рынка труда и деятельностью системы образования. Можно предположить, что это несоответствие обусловлено, прежде всего, стремительной сменой экономической модели, при этом образование как значительно более консервативная сфера не может успеть за происходящими изменениями. В последние годы разрыв в скорости перемен (рынка труда и профессионального образования) стал увеличиваться. Кроме того, высшая школа в общем и целом оказалась не готова к буму высшего образования — ни организационно, ни технологически, ни в кадровом отношении⁴, ни в ресурсном. Соответственно, качество этого образования стало падать, особенно в некоторых секторах образовательной системы (сектор юридического, экономического и управленческого образования в непрофильных вузах, в некоторых сегментах сектора инженерного и медицинского образования и т.п.). Одновременно стал расти разрыв между престижным и массовым образованием, к чему российское общество по большей части оказалось не готово.

В настоящее время в России происходит достаточно болезненный переход к постиндустриальному экономическому устройству, однако многие задачи индустриального этапа развития остались

⁴ В этом смысле показательно исследование, проведенное в российских вузах среди преподавателей основных экономических дисциплин: экономической теории, финансов и кредита, бухгалтерского учета и аудита. Исследование было направлено на изучение различных сторон деятельности современного преподавателя: преподавания, научной работы, взаимоотношений с коллегами и студентами. См.: Назарова И.Б. Преподаватели экономических дисциплин: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации. М.: МАКС Пресс, 2005 (<http://ecsocman.edu.ru/db/msg/269388.html>).

до сих пор нерешенными. Быстрый (можно даже сказать взрывной) рост сферы услуг, которая была недоразвита в СССР, требует принципиально иного работника по сравнению с промышленным или сельскохозяйственным производством. Если до последнего времени работодатель находил на рынке более-менее подходящих работников или спрос на определенные характеристики профессиональной деятельности был еще не столь резко выражен, то в последние годы ситуация стала меняться. Кадровая проблема вышла на третье место по значимости среди отмечаемых работодателем проблем. И экономика, и социальная сфера в России стали принципиально иными по сравнению с 90-ми гг. XX в. В новых условиях работодатель начал формировать новый заказ на работника, который рынок труда не в состоянии ему предоставить. В силу этого работодатель считает, что система образования все хуже справляется со своими обязанностями. Одновременно система образования, сталкиваясь с дефицитом ресурсов, начинает предъявлять встречный «иск» работодателям, которые, стремясь минимизировать издержки, не вкладывают средства в подготовку кадров («не платят за образование, за выпускника»). Этот конфликт постепенно обретает все более зримые очертания. Одной из его граней можно считать позицию, когда заявляется, что выпускник, не идущий работать по полученной в вузе специальности, должен вернуть государству средства, потраченные на его образование. Другой — требование ввести специальный налог или плату, когда работодатель, помимо заработной платы работнику, выплачивает государству в рассрочку сумму за его образование⁵, при этом все профессиональное образование финансируется из бюджета. Очевидно, что в основе всех этих труднореализуемых на практике мер по восполнению дефицита ресурсов в профессиональном образовании лежит представление, что благоприобретатель от образования в той или иной степени должен за него платить (в качестве этого благоприобретателя рассматривается либо сам индивид, получивший образование, либо его работодатель).

⁵ Рубинштейн А.Я. Концепция альтернативной реформы высшей школы (<http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/179538.html>). Доклад на интернет-конференции «Финансирование и доступность высшего образования» (сентябрь-октябрь 2004 г.), проводившейся федеральным образовательным порталом «Экономика. Социология. Менеджмент» (www.ecsocman.edu.ru).

Анализируя изменение отношения работодателя к качеству подготовки выпускников учебных заведений профессионального образования, необходимо учитывать, что идет и трансформация наполнения самого понятия «образование».

Образование с конца XX в. все более становится предметом рынка. И если ранее под образованием понимался социальный институт, выполняющий цивилизационную (экономическую, социальную, гуманитарную и культурную) роль в обществе, и процесс усвоения накопленного человечеством научного знания, приобретения определенных навыков и умений для последующего выполнения социально значимых функций⁶, то сегодня все чаще мы оперируем понятиями «образовательная услуга» и «образовательный рынок».

Что имеется в виду?

Процесс оказания «образовательных услуг» может быть отнесен к сфере услуг достаточно условно в силу ряда присущих ему принципиальных отличий от классического понимания традиционных услуг:

- чрезвычайная сложность
 - по своей структуре,
 - содержанию,
 - субъектам,
 - межсубъектным отношениям и взаимодействиям,
 - организации,
 - широте и продолжительности,
 - по результативности влияния на общественные отношения;
- значительное разнесение во времени непосредственной деятельности по оказанию «образовательных услуг» и «результатирующего» эффекта;

⁶ Краснова Г.А. Открытое образование: цивилизационные подходы и перспективы. М., 2002. С. 76.

- обязательность активного участия и взаимодействия всех субъектов образовательного процесса для получения существенного результата;
- кумулятивность проявления результата;
- длительность проявления результата оказания «образовательной услуги»;
- необходимость непрерывности осуществления процесса образования для получения максимального «результатирующего» эффекта;
- направленность результата в значительной мере на удовлетворение непосредственных потребностей третьих лиц по отношению к образовательному процессу — работодателей, а через это опосредованно — на повышение цены труда носителя результата.

Для структурирования отдельных элементов процесса формирования общественных экономических отношений в сфере образования можно условно выделить:

- период непосредственного осуществления «процесса образования» (его организацию, ведение, управление и развитие), во время которого формируются и реализуются правоотношения субъектов процесса и;
- период проявления результирующего эффекта «образовательной услуги» (которым в значительной мере непосредственно пользуются третьи лица).

В качестве временного компромисса для снятия противоречий между правоотношениями субъектов процесса и пользователей результативным эффектом в сложившихся условиях можно исходить из того, что введенный в настоящее время в оборот термин «образовательная услуга» следует понимать как услуга по доступу к образовательному процессу.

Эти особенности противоречий системы правоотношений между субъектами образовательного процесса и системой общественного использования результативного эффекта образовательной услуги проявляются в экономике сферы образования следующим образом:

- результирующим эффектом так называемой «образовательной услуги» чаще всего непосредственно пользуется третья сторона — работодатели, которые при купле-продаже на рынке труда услуг работника — носителя результатов оказания «образовательной услуги» вряд ли захотят добровольно возместить в полной мере затраты образовательной системы, произведенные в достаточно отдаленном прошлом;

- потребителю «образовательной услуги» — правомочному субъекту (обучающемуся) бывает сложно, а порой и невозможно оценить ее результат в экономических категориях, поскольку цена трудовых ресурсов во многом зависит от конъюнктуры рынка и непосредственно не связана с формальным уровнем образования и квалификации;

- непрерывность и значительная продолжительность процесса оказания «образовательной услуги», которая по длительности осуществления полного цикла значительно превышает временные периоды, принятые для отчетности образовательных учреждений по результатам финансово-хозяйственной деятельности, не позволяет объективно отражать в управленческом учете, бухгалтерском учете и налоговом учете реальные издержки даже одного из субъектов правоотношений по поводу оказания «образовательной услуги» — образовательного учреждения;

- сущностная особенность образовательного процесса, которая проявляется в необходимости активной познавательной деятельности обучающегося для получения образовательного результата, не позволяет производить экономическую оценку полных издержек образовательного процесса субъектов правоотношений по поводу оказания «образовательной услуги»⁷.

Таким образом, выстраивание отношений рынка труда и системы образования включает в себя, как минимум, три разных субъекта: потребителя образовательной услуги (обучающегося), производителя образовательной услуги (образовательную организацию), работода-

⁷ Бочков В.Е. Экономика и финансы системы открытого образования (<http://www.ido.edu.ru/open/econom/>).

теля. В то же время потребитель образовательной услуги одновременно является существенным и активным участником процесса образования (процесса производства образовательной услуги). Вместе с тем непосредственным получателем результирующего эффекта процесса образования становится не только сам потребитель образовательной услуги, но и работодатель. Более того, работодатель все больше выступает как заказчик и оценщик качества образования (образовательной услуги) по сравнению с непосредственным клиентом образовательного учреждения — собственно обучающимся.

В рамках реализации проекта «Привлечение работодателей к участию в развитии системы непрерывного профессионального образования (создание институтов взаимодействия работодателей и системы непрерывного профессионального образования)»⁸, результаты которого легли в основу настоящего издания, исследовались:

- 1) представления российского работодателя о тех компетенциях, которыми должен обладать работник;
- 2) отношение работодателя к подготовке кадров на разных уровнях системы профессионального образования;
- 3) представления обучающегося о требованиях работодателя и возможности их реализации в рамках существующей системы профессионального образования.

Было проведено два социологических исследования – первое под руководством д.э.н. И.Б. Гуркова⁹, второе – под руководством к.иск.н. А.Г. Левинсона (Центр Юрия Левады).

В первом из проведенных в рамках проекта социологических исследований анализировались следующие вопросы:

- принципы формирования работодателем кадрового состава предприятия (организации, фирмы);

⁸ Проект выполнен Центром экономики непрерывного образования Академии народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации в 2004—2006 гг. по заказу Национального фонда подготовки кадров.

⁹ Гурков Игорь Борисович (<http://www.gurkov.ru>).

- источники формирования кадрового состава;
- отношение работодателя к качеству профессиональной подготовки выпускников вузов (учебных заведений СПО и НПО);
- отношение работодателя к различным формам внутрифирменного обучения;
- требования работодателя к компетенциям работника в различных областях деятельности;
- роль кадровых служб в определении кадровой политики предприятия (организации, фирмы).

Во втором исследовании изучались конкретные требования различных групп работодателей к профессиональным навыкам и умениям, которыми должен обладать выпускник профессионального учебного заведения, а также их восприятие качества профессиональной подготовки тех работников, которых они принимают на работу. Исследования проводилось в трех субъектах Российской Федерации, различающихся уровнем социально-экономического развития (регион-донор, регион со средними показателями экономического развития, дотационный регион), и затрагивало представителей крупного, среднего и малого бизнеса. Это исследование не носит репрезентативного характера, оно относится в разряду «case-studies», т.е. анализируются конкретные ситуации, которые, тем не менее, позволяют на качественном уровне получить картину процессов, происходящих в данной сфере, увидеть пласт проблем, лежащих на стыке рынка труда и системы профессионального образования.