

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

А. А. Федченко

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 19 января 2016 г.

Аннотация: *рассматривается особенность реализации в современных условиях Стратегии формирования Национальной системы квалификаций, направленной на достижение соответствия уровня подготовки выпускников вузов требованиям рынка труда; изложены причины постепенного перехода от модели, ориентированной на усвоение знаний, к модели, ориентированной на поиск обновлений и умение применять знания.*

Ключевые слова: *человеческий потенциал, Стратегия формирования Национальной системы квалификаций, уровень подготовки выпускников вузов, требования рынка труда.*

Abstract: *feature of realization in modern conditions of Strategy of formation of the National system of qualifications directed on achievement of compliance of level of training of university graduates to requirements of labor market is considered; the reasons of gradual transition from the model focused on assimilation of knowledge to the model focused on search of updatings and ability to apply knowledge are stated.*

Key words: *human potential, Strategy of formation of National system of qualifications, level of training of university graduates, requirements of labor market.*

Стержнем положительных социально-экономических изменений в нашем обществе является развивающийся человеческий потенциал, формируемый непрерывно в процессе обучения, практической деятельности, общения с другими людьми, восприятия моральных норм и культурных ценностей. Основой для достижения положительных результатов является активное использование современных знаний, поэтому вложение в образование рассматривается как важнейший вид инвестиций в человеческий потенциал, способствующий позитивным изменениям в социально-трудовой сфере и развитию общества в целом в условиях конкурентной среды, что предполагает, на наш взгляд, решение комплекса взаимосвязанных проблем:

- развитие инновационных форм «образования в течение всей жизни»;
- сохранение здоровья и продление активного долголетия;
- повышение культурного уровня населения;
- развитие научно-образовательного комплекса, ориентированного на потребности рынка труда;
- обеспечение сбалансированности рынка труда территорий;
- агрегирование различных форм занятости;
- повышение доходов населения;
- сокращение социально-экономического неравенства населения;

– развитие гибких форм социальной защиты населения.

При всей важности перечисленных проблем необходимо выделить первоочередные. К ним, по нашему мнению, относятся развитие инновационных форм «образования в течение всей жизни» и развитие научно-образовательного комплекса, ориентированного на потребности рынка труда. Инновационные формы непрерывного образования, реализуемые через ориентированные на потребности рынка труда научно-образовательные комплексы, будут способствовать использованию новых адаптированных для современных условий форм занятости, повышению доходов, улучшению здоровья и достижению более высокого культурного уровня населения при обеспечении его социальной защиты.

Создание высоких технологий во всех сферах деятельности базируется на новой образовательной модели, адекватной требованиям трансформируемой экономики. «Идеологическим фундаментом» новой модели образования является Концепция непрерывного образования. Происходит постепенный отказ от модели, ориентированной на усвоение знаний, в пользу модели, ориентированной на поиск обновлений и умение применять знания. Современная модель развития образования осуществляется в форме реализации учитывающих потребности рынка труда инновационных проектов и программ организациями, осуществляющими об-

разовательную деятельность, и иными действующими в сфере образования организациями, а также их объединениями. Привлечение работодателей к участию в различных формах государственно-частного партнерства по управлению деятельностью образовательных организаций рассматривается в качестве ключевого мероприятия. Но в настоящее время компетенции работников во многом не удовлетворяют работодателей, а система профессионального образования не в должной степени учитывает требования рынка труда.

На достижение соответствия уровня подготовки выпускников вузов требованиям рынка труда направлена Стратегия формирования Национальной системы квалификаций в Российской Федерации [1, с. 1–6]. Центральным элементом Национальной системы квалификаций является национальная рамка квалификаций (далее – НРК), которая представляет собой механизм классификации и типологизации квалификаций по уровням в соответствии с набором согласованных критериев, описывающих требования к выполнению трудовых функций. НРК не только позволяет классифицировать имеющиеся или новые квалификации, но и создает условия для освоения и присуждения квалификаций, включая квалификации, освоенные вне рамок формального профессионального образова-

ния. Благодаря этому НРК обеспечивает повышение качества квалификаций и расширение доступа к их получению, что формирует основу для признания результатов как формального, так и неформального, а также спонтанного обучения.

Таким образом, Национальная система квалификаций направлена на формирование «рынка квалификаций» (на котором «ценность» работника будет определяться его реальной квалификацией) и вытеснение существующего в настоящее время «рынка дипломов» (на котором ценность работника определяется дипломом о завершении курса обучения в учебном заведении). А это, в свою очередь, будет способствовать сближению интересов работников и работодателей, а также корректировке содержания программ профессионального образования и обучения на текущий и будущие периоды.

В обобщенном виде современная ситуация в России и необходимые изменения представлены в следующей таблице [1, с. 4].

Национальная система квалификаций прямо или косвенно определяет, какая форма обучения формирует ту или иную часть системы квалификаций, и то, как они стандартизируются, признаются и измеряются (оцениваются). Гибкость Национальной системы квалификаций обеспечивается механизмами, предоставляющими широкие

Т а б л и ц а

Современная ситуация в России и необходимые изменения

Текущая ситуация	Что нужно	Какие изменения уже реализуются
Рынок дипломов	Рынок квалификаций, основанных на компетенциях	–
Дескрипторы программ, основанные на входных данных	Дескрипторы программ, основанные на результатах	+
Негибкий переход от обучения к трудовой деятельности	Больше способов перехода к трудовой деятельности	–
Национальные уровни образования	Национальные уровни квалификаций	–
Низкое участие работодателей	Активное участие работодателей в планировании и реализации профессионального образования и обучения	+
Неформальное обучение не признается	Признание неофициального обучения	–
Отсутствие системы непрерывного профессионального обучения	Формирование системы непрерывного профессионального обучения	+
Неэффективное обеспечение качества подготовки на институциональном уровне	Эффективные системы обеспечения качества подготовки	–
Оценка знаний	Оценка компетенций	–
Неудовлетворительное соответствие требованиям общества, основанного на знаниях	Более полное соответствие требованиям общества, основанного на знаниях	+
Отсутствие общего понимания уровней квалификации	Общее понимание уровней квалификации внутри фирм, секторов и регионов	–
Акцент на обучении на базе учебных заведений	Развитие обучения на предприятиях в процессе труда	–

возможности выбора путей и способов освоения квалификаций, включая возможность постепенного обучения и признание неформальных его форм.

В результате предполагается сформировать национальный каталог квалификаций, созданный на базе профессиональных стандартов. В настоящее время используется макет профессионального стандарта, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. № 147н (в ред. Приказа Минтруда России от 29.09.2014 № 665н). Использование профессиональных стандартов позволит выявить степень соответствия результатов обучения, заложенных в программу, и индивидуальные достижения выпускников этой программы содержанию квалификаций, внесенных в национальный каталог квалификаций, что направлено на оптимизацию взаимодействия системы образования и рынка труда, так как в основе присуждения квалификации будут лежать результаты обучения.

В настоящее время создан Национальный совет по профессиональным квалификациям, упорядочивается деятельность по разработке профессиональных стандартов, формируются правовые основы и институциональные механизмы независимой системы сертификации квалификаций, профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования и обучения. Наряду с этим, по мнению директора Института занятости и профессий НИУ ВШЭ, доктора экономических наук, профессора Ф. Т. Прокопова, ряд вопросов требует дополнительного уточнения. Прежде всего, по его мнению, необходимо ввести новые термины для понятия квалификации, которое применяется в системе образования (возможно, заменить на «степень»), в организациях (например, заменив на «тарифно-квалификационные разряды») и в сфере труда. С позиции рынка труда квалификация – это официально подтвержденное (в виде диплома, сертификата, степени) наличие у лица умений, соответствующих требованиям к выполнению определенных трудовых функций (требованиям профессионального стандарта), сформированных в процессе образования и приобретенных в ходе трудовой деятельности [2, с. 163].

В условиях рыночных отношений вузы становятся их субъектами, что требует новой идеологии деятельности. Мы разделяем мнение авторов, считающих, что вузы должны стать клиентоориентированными структурами и особым образом выстраивать отношения с потребителями образовательных

услуг [3, с. 96]. Такая позиция предполагает гибкость образовательных программ и форм предоставления образовательных услуг, широкую и обновляемую компьютерную базу и пополняемые библиотеки, привлечение высококвалифицированных преподавателей и создание условий для научной деятельности и творчества. Развитие образования в сложившихся условиях возможно только на основе взаимовыгодного партнерства между вузами, работодателями, государственными структурами, общественными организациями на принципах сетевого взаимодействия.

Этому препятствует, с одной стороны, коммерциализация вузов, а с другой – низкая заинтересованность предприятий в инвестировании средств на подготовку кадров; так как налоговое законодательство не позволяет расходовать по этой статье более 2 % от фонда оплаты труда, превышение подпадает под дополнительный налог. Наиболее действенными решениями данной проблемы являются, на наш взгляд, заключение долгосрочных и целевых договоров с предприятиями на подготовку специалистов и создание совместных структур [4, с. 162–167]. Конкурентоспособность учебного заведения на рынке образовательных услуг является неотъемлемым требованием его «выживания». Качество образования формируется во внутренней среде профессионального образовательного учреждения под влиянием организации учебного процесса и его содержания, ресурсного обеспечения.

Образование должно учитывать целевую ориентацию, предусматривающую каскадирование решаемых проблем, что возможно только при условии комплексности, инновационности и адекватности отражения действительности в образовательном процессе.

Комплексность образовательного процесса предполагает использование системного подхода при рассмотрении любого социально-экономического явления. Инновационность образовательного процесса – это использование активных форм и методов его проведения с акцентированием внимания на творческих элементах. Адекватность отражения действительности в образовательном процессе предполагает его трансформацию в соответствии с происходящими в социально-трудовой сфере изменениями, что особенно важно в условиях нестабильной экономики.

Проблемы недостаточно тесного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг выявлены в Воронежской области, которая занимает одно из ведущих мест в России по количеству

студентов вузов и числу учреждений профессионального образования. Система высшего и среднего профессионального образования включает в себя 38 вузов и их филиалов, в которых обучаются свыше 130 тыс. студентов на всех формах обучения, и 50 средних специальных учреждений образования с контингентом обучающихся свыше 35 тыс. человек. Подготовка в вузах осуществляется более чем по 220 специальностям.

Исходя из данных Федеральной службы государственной статистики, можно выявить определенные количественные закономерности в изменении численности студентов в образовательных учреждениях высшего профессионального образования. Начиная с 2008/09 учебного года численность обучающихся по программам высшего профессионального образования имеет тенденцию к снижению. Это прежде всего связано со сложившейся демографической ситуацией – сокращением числа детей соответствующего возраста, а также, как показали результаты социологического исследования, с разочарованием молодых людей в высшем образовании в связи с постоянным ростом безработицы в данном сегменте рынка труда [5, с. 97–101]. Кроме того, причинами такого положения являются, на наш взгляд, особенности социальной ориентации населения в трудоспособном возрасте, а также содержание и уровень владения компетенциями.

Западными специалистами разработана классификация, в соответствии с которой выделяют поколение «беби-бумеров», X, Y и Z поколения [6, с. 34–39]. С некоторой корректировкой времени она вполне применима и к российской действительности. Поколение «беби-бумеров» большую часть времени своей жизни жили без электронной почты, мобильных телефонов и прочих достижений человечества в сфере информационных технологий. Их основной ценностью является материальное благосостояние, поэтому чаще всего они до сих пор занимают высокие должности в сфере материального производства. Для поколения X на первое место выдвигаются такие ценности, как отказ от «потребительства», осознание серьезности экологических проблем и потребность к принадлежности к определенной социальной группе (субкультуре). Поколение Y приносит совершенно другую культуру и ценности. Для этого поколения виртуальная реальность является неотъемлемой частью реального мира. Культ надежности, столь важный для предыдущих поколений, совершенно неприемлем для поколения Y. Их главными ценностями

являются возможность быть все время в контакте с другими людьми, быть открытыми и быть частью стремительно меняющегося мира. Поколение Z называют «молчаливым поколением», так как несмотря на то, что многие из них уже выросли и вступили в трудовой возраст, они никак не проявляют себя в общественной жизни. Основными особенностями этого поколения являются максимальная мобильность и способность переключаться на что-то новое. Все общение происходит в рамках виртуальной реальности, понятие «дружбы» становится весьма размытым. Участвовавшие техногенные и природные катастрофы возвращают интерес к темам экологии.

Основную часть современных трудовых ресурсов составляют поколения Z и отчасти Y. Этим поколениям уже недостаточно просто получать высокую зарплату за свою работу. Единственное, на что готовы его представители менять свое время – это компенсация отсутствия или ограничения социальных отношений, профессионального и интеллектуального творчества, обусловленных занятостью на работе. Эти особенности необходимо учитывать при изменении ситуации в России (см. таблицу). Для современных трудовых ресурсов важным является увеличение способов перехода к трудовой деятельности (не реализовано), признание неофициального обучения (не реализовано), оценка компетенций (не реализовано), формирование системы непрерывного профессионального обучения (реализовано), более полное соответствие требованиям общества, основанного на знаниях (реализовано).

При повышении потенциала современных трудовых ресурсов и решении проблемы их профессиональной ориентированности на рынке труда необходимо учитывать следующую особенность современного рынка труда – расширение нестандартной занятости [7, с. 8–12]. Многообразие нестандартных форм занятости предполагает гибкость социально-трудовых отношений и условий трудовой деятельности, что обусловлено ее взаимной выгодной для работодателя и работника. Работодатель оптимизирует свои затраты на рабочую силу путем заключения договоров на определенный срок, использования аутсорсинга, аутстаффинга, лизинга персонала, дистанционных форм занятости и т.д. Работник получает возможность гибко использовать свое рабочее время и увеличивать доходы.

Расширение нестандартной занятости в одних случаях способствует решению проблем, связан-

ных с необходимыми изменениями в России (см. таблицу), в других – препятствует их решению. Так, положительное влияние нестандартная занятость оказывает на следующие позиции, требующие изменения: больше способов перехода к трудовой деятельности (не реализовано), признание неофициального обучения (не реализовано), общее понимание уровней квалификации внутри фирм, секторов и регионов (не реализовано), развитие обучения на предприятиях в процессе труда (не реализовано). Отрицательное влияние нестандартная занятость оказывает на активное участие работодателей в планировании и реализации профессионального образования и обучения (реализовано), формирование системы непрерывного профессионального обучения (реализовано).

В рамках нестандартной занятости необходимо выделять занятость, не оформленную договором, что оценивается как негативное явление на российском рынке труда, требующее всестороннего изучения с целью его устранения. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики количество неформально занятых в Воронежской области – 266 тыс. человек, т.е. 23,9 % к общей численности занятого населения в Воронежской области. С целью более детального исследования масштабов и причин неформальной занятости в 2015 г. Воронежским государственным университетом совместно с Департаментом труда и занятости населения при непосредственном участии автора был проведен социологический опрос, в котором приняли участие 415 респондентов. По итогам обработки данных исследования были получены следующие результаты. Количество неформально занятых – 100 человек, или 24,1 % от общей численности опрошенных, что соответствует данным официальной статистики. Основными причинами, вынуждающими людей работать неформально, выступили преимущества гибкого графика (29 % от общего количества занятых неформально), высокий уровень заработной платы (29 %), инициатива работодателя (26 %), невозможность найти

официальное место работы (22 %). Из общего числа неформально занятых 62 % желали бы работать официально, 22 % все устраивает, и они не хотели бы менять неформальную занятость на формальную.

Повышение трудового потенциала, формирующего инновационную базу преобразований в социально-трудовой сфере, и согласование интересов работодателей и наемных работников достигается при ориентированности профессионального обучения на рынок труда. Только в этом случае создаются условия для развития производственных предприятий – основных субъектов рынка труда, формирующих профессионально-квалификационную структуру спроса на рабочую силу.

ЛИТЕРАТУРА

1. Стратегия формирования Национальной системы квалификаций в Российской Федерации. – Режим доступа: http://www.cvets.ru/StrategyRUS_f-ETF.pdf
2. Прокопов Ф. Т. Политика на рынке труда / Ф. Т. Прокопов // V Социальный форум: «Рынок труда и политика занятости : состояние и перспективы развития» : сб. докладов. – М., 2015. – 240 с.
3. Социальное партнерство в сфере высшего профессионального образования России : институциональные и организационно-управленческие аспекты : монография / под ред. В. И. Гришина. – М. : ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2013. – 240 с.
4. Федченко А. А. Современная модель развития образования / А. А. Федченко // Инновационные доминанты социальной сферы : сб. науч. тр. – Воронеж, 2014. – С. 162–167.
5. Федченко А. А. Повышение конкурентоспособности и эффективности деятельности управленческого персонала организации / А. А. Федченко // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. – 2014. – № 1. – С. 97–101.
6. Безенберг К. В центре внимания – сотрудник : что способно изменить сферу труда будущего / К. Безенберг, Б. Кюпперс. – М. : Элит, 2014. – 320 с.
7. Гимпельсон В. Е. Нестандартная занятость и российский рынок труда : препринт WP3/2005/05 / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.

Воронежский государственный университет
 Федченко А. А., доктор экономических наук,
 профессор
 E-mail: faa1711@yandex.ru

Voronezh State University
 Fedchenko A. A., Doctor of Economic Sciences,
 Professor
 E-mail: faa1711@yandex.ru