

Нурумова И.Т.

**ЗАПРОС МЕЖДУНАРОДНОГО И ВНУТРЕННЕГО РЫНКОВ ТРУДА
НА КАЧЕСТВЕННУЮ РАБОЧУЮ СИЛУ**

I.T. Nurumova

**REQUEST FROM THE INTERNATIONAL AND INTERNAL LABOUR MARKETS
ON THE QUALITY OF WORK FORCE**

УДК: 638.67/5

В данной статье приводятся запрос международного и внутреннего рынков труда на качественную рабочую силу.

In the given article, the request from the international and internal labour markets on the quality of work force.

Возрастание требований к уровню развития трудовых ресурсов, постоянному повышению творческого и трудового потенциала работников диктуется значительным ускорением темпов научно-технического прогресса в последние годы. Во всех отраслях человеческой деятельности качественно изменился процесс обмена технологиями. Общественное производство выдвинуло новые критерии и стандарты качества продукции и услуг. Все это приводит к востребованности идеи непрерывного профессионального образования.

Кроме начального обучения молодежи, все более важным фактором конкурентоспособности становится продолженное обучение взрослых. По мнению Европейской Комиссии, продолжение обучения является превосходным капиталовложением в развитие человеческих ресурсов, от которого экономика выиграет в любом случае. На наш взгляд, это мнение справедливо, так как экономический рост в стране обеспечивается трудовыми усилиями работающих граждан, которые при достижении общественных интересов одновременно удовлетворяют и свой частный интерес, заключающийся в обеспечении приемлемого уровня жизни для себя и своей семьи.

Многочисленные исследования подтверждают связь образования и профессиональной подготовки с производительностью труда и ростом экономики. Например, как показывают расчеты, сделанные в европейских странах, увеличение количества учебных дней на 1% приводит к росту производительности труда на 3%, при этом за счет обучения обеспечивается примерно 16% прироста производительности (CEDEFOP, 2007).[1, с.7]

Эксперты подчеркивают, что объективная необходимость организации продолженного обучения обусловлена рядом взаимосвязанных направлений социального и структурного развития. В частности, по словам проф. С. Савиной, происходят структурные изменения в предложении рабочей силы. Увеличивается доля работников старших возрастов. Повышается степень участия женщин в общественном производстве. Увеличивается число трудо-

вых мигрантов. Со стороны спроса на рабочую силу возникают новые квалификационные требования к работникам в связи с технологическими изменениями и новыми формами организации производства и труда. [2]

Сегодня в мироеобразование населения рассматривается в качестве необходимого условия обеспечения социальной стабильности и естественного развития общества. Оно не только выступает мощной производительной силой, но и обеспечивает экономическую свободу каждого человека. Также развитие профессиональных навыков повышает творческий потенциал людей, расширяет стоящие перед ними возможности, способствует удовлетворенности работой.

В настоящее время в сфере занятости действуют разнонаправленные тенденции. С одной стороны, происходит углубление специализации производства, что требует от работника более глубоких, но специфических (узких) профессиональных навыков, с другой стороны увеличивается число работодателей, которым требуются универсальные работники, владеющие большим числом навыков и компетенций. При прочих равных условиях работники первого типа более уязвимы перед структурной безработицей, чем вторые. Сказанное означает, что сегодня значительной части работников требуется увеличивать число своих навыков (на первых порах со смежными компетенциями), а также повышать свою квалификацию.

Еще одна приметная черта времени – это необходимость синтеза технических и социальных навыков для работника, в том числе способность эффективно общаться с другими людьми, уметь достигать взаимного согласия (компромисса), оказывать бескорыстную помощь, принимать на себя ответственность по мере необходимости.

Таким образом, как подчеркивает Международная организация труда (МОТ), качественное образование и профессиональное обучение, отвечающее требованиям рынка труда:[3, с. 53-54]

- обеспечивают людям возможность для полноценного саморазвития, трудоустройства и социального роста;
- повышают производительность работников и предприятий;
- способствуют внедрению инноваций и перспективному развитию;
- вызывают рост внутренних и иностранных инвестиций, тем самым способствуя созданию

рабочих мест, снижению уровней безработицы и неполной занятости;

- приводят к росту заработной платы;
- при условии широкой доступности содействуют росту возможностей на рынке труда и сокращению неравенства.

Анализ сложившейся ситуации в сфере развития кадрового потенциала Кыргызской Республики показывает, что в этом направлении наблюдается отставание как от развитых стран мира, так и многих стран с переходной экономикой. Прежде всего, следует отметить, что в среднем профессионально-квалификационный уровень работников предприятий республики не соответствует требованиям международного рынка труда, то есть требованиям международных стандартов (как в теоретической, так и практической подготовке). По сути дела выход на легальный международный рынок труда для кыргызских граждан является проблематичным, так как они не готовы к сдаче общепринятых международных тестов оценки профессионального персонала, что является обязательным условием международной сертификации продукции. Поэтому в подавляющем большинстве своем в других странах кыргызские граждане трудятся на легальных рабочих местах, не требующих высокой и даже средней квалификации, или в неформальной экономике.

Различные исследования кыргызских экспертов показывают, что от половины до более двух третей занятых в национальной экономике выполняют простой неквалифицированный и малоквалифицированный труд с узкой специализацией или работу средней сложности. Как мы полагаем, столь большая разница в цифрах связана с различиями в методологии проведения мониторингов, но тем не менее даже половина работников – это очень тревожный сигнал. Кроме того, исследования ученых выявили, что программы обучения работников (программы ученичества) на предприятиях и в организациях всех типов и форм ориентированы в основном на получение минимальной квалификации, а экзамены (если они есть) включают существенно упрощенные профессионально-квалификационные требования. Работники высшей квалификации готовятся в небольших объемах, но при этом значительная часть работников, как ни парадоксально, не заинтересована в повышении своей профессиональной квалификации.

Государственные органы Кыргызской Республики признают на официальном уровне проблему резкого снижения качества обучения и соответствующего снижения качества и конкурентоспособности национальной рабочей силы. По данным Министерства образования и науки в целом по стране применяемые в настоящее время методы воздействия на развитие качества рабочей силы не позволяют обеспечить решение данной проблемы в короткие сроки. Этому мешают следующие основные барьеры.

Во-первых, требуется соответствующее кадровое обеспечение (высококвалифицированные учителя и преподаватели, мастера производственного обучения, инструкторы, мастера-наставники, занимающиеся обучением стажеров и практикантов и др.). Для этого необходимо реформировать систему оплаты труда с привязкой к конечному результату, повышать размеры заработной платы, создавать надлежащие условия для работы и повышения личной квалификации и пр.

Во-вторых, медленно внедряются передовые технологии и методы обучения как из-за нехватки финансирования, так и скрытого сопротивления самих преподавателей.

В-третьих, мешает во многом устаревшая инфраструктура (база) профессионального обучения.

В-четвертых, существуют сложности с качеством и содержанием учебных программ, методик обучения, учебников, учебных пособий и др.

В-пятых, несмотря на наличие в учебных планах значительного времени, отведенного на практику и стажировку учащихся, комбинированное обучение в учебных классах и на рабочем месте, в действительности практические занятия на рабочем месте для закрепления теоретических знаний не проводятся, поэтому учащиеся и студенты после окончания учебы приходят совершенно не подготовленные к работе.

В-шестых, существуют проблемы как полноты финансирования расходов на образование, так и низкой эффективности вложенных средств.

В-седьмых, социально-психологические факторы. Например, необходима не только подготовка специалистов по востребованным профессиям, но и обучение руководителей и предпринимателей умению работать с этими новыми специалистами. В современной системе управления человеческими ресурсами должна быть иная расстановка акцентов: не образование ради диплома, а образование ради эффективной занятости. Это значит, что приоритет должен быть отдан умению рационально использовать имеющийся потенциал, его развитию, умению самостоятельно работать и самостоятельно решать свои жизненные проблемы.

На наш взгляд, в Кыргызстане еще не сложилась комплексная система непрерывного образования населения, хотя имеются все необходимые компоненты (дошкольные учреждения, школы, профессиональные лицеи, колледжи, вузы, аспирантуры и докторантуры, обучающие курсы и центры). Однако эти компоненты функционируют как административное соединение разнотипных учебных заведений в единое целое. А в идеале это административное соединение должно превратиться в социально ориентированную и вариативную систему предоставления образовательных услуг, которая позволит каждому человеку воспользоваться ими в соответствии со своими потребностями в различные периоды жизни.

Мировой опыт подсказывает, что выход из создавшегося положения может быть найден при объединении интересов и возможностей всех сторон, заинтересованных в накоплении человеческого потенциала. В основе данной системы работы лежит эффективный механизм нашего времени – это социальное партнерство. Основными партнерами являются государство, работодатели, граждане (работники) и учебные заведения. Главная их цель – достижение тесного взаимодействия сферы образования и сферы труда.

В этой связи мы хотели бы напомнить, что политика в области образования и профессионального обучения не должна замыкаться на чисто технических (специфических) сторонах системы образования или взаимодействия. Эта политика станет значительно более эффективной, если она будет согласована с мерами политики содействия занятости, социальной защиты населения, а также экономической политикой в целом и в разрезе составных частей (туризм, промышленная, инвестиционная, внешнеэкономическая политика и др.).

Возникает закономерный вопрос: как организована сфера квалификационно-образовательных услуг в странах с развитой рыночной экономикой. Конечно, это тема для отдельного исследования, но в рамках нашей статьи заметим, что одной из главных характеристик этой системы заключается в обеспечении тесной зависимости между благополучием образовательного учреждения и тем, насколько легко и быстро находят работу его выпускники и какого качества оказывается эта работа. Это вынуждает образовательную систему внимательно относиться к запросам рынка труда. Это конечно не отрицает того факта, что и в развитых странах система подготовки специалистов, особенно специалистов с высшим образованием, обладает определенной независимостью от конъюнктурных колебаний рынка труда. И все же трудовой коллектив образовательного учреждения, занятого подготовкой не пользующихся спросом специалистов, рискует быстро потерять работу из-за действительности экономических и административных методов государственного регулирования. Иными словами, рынок труда в развитой рыночной экономике на деле выполняет роль регулятора рынка квалификационно-образовательных услуг.

В разных странах существуют свои приоритеты в зависимости от сильных и слабых сторон национальной системы профессиональной подготовки. Но тем не менее существуют общемировые подходы к разработке стратегии в области профессиональной подготовки кадров. Такая стратегия была подготовлена и получила одобрение на саммите Группы двадцати в Торонто (Канада) в июне 2010 года, а в ноябре 2010 года в Сеуле (Республика Корея) лидеры двадцатки стран приняли решение продолжать поддержку реализации стратегий, разработанных в различных странах на основе положений Стратегии в

области профессиональной подготовки кадров, утвержденной Группой двадцати. [4]

Стратегия Группы двадцати отражает важнейшие компоненты, обеспечивающие связь образования и профессиональной подготовки со сферой труда и соответствие получаемой квалификации с возможностями трудоустройства, включая:

- опережающий характер профессиональной подготовки;
- содействие участию социальных партнеров в разработке и проведении программ профессионально-технической подготовки;
- содействие применению отраслевых подходов;
- расширение информации о рынке труда и услуг трудоустройства;
- повышение качества и актуальности профессиональной подготовки;
- содействие гендерному равенству и расширению доступа молодежи, трудящихся с ограниченными возможностями, работников сельской местности и работников-мигрантов к профессиональной подготовке.

Во исполнение этого решения в Кыргызстане планируется внедрить проект технического сотрудничества «Применение Стратегии профессиональной подготовки Группы двадцати», который будет финансироваться Российской Федерацией и реализовываться Международной организацией труда. Проект рассчитан на три года (до 2015 г.) и направлен на улучшение профессиональной и технической подготовки в странах - участницах проекта (помимо Кыргызстана это Армения, Таджикистан, Иордания и Вьетнам). [5]

Концепция проекта предполагает адаптировать принципы и компоненты этой Стратегии к условиям и конкретным потребностям стран. Главной задачей является укрепление возможностей каждой из выше указанных стран усовершенствовать национальные системы профессионально-технической образования, расширить доступы к обучению для тех, кто более всего нуждается в этом, и, в конечном счете, способствовать повышению конкурентоспособности и экономического роста стран-участниц.

Литература:

1. Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста. – М.: МОТ, 2011.
2. Савина С.Е. Формирование и использование рабочей силы в трансформационной экономике. – Б.: БГУ, 2008. С. 111-113.
3. Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию: доклад V // Международная конференция труда, 97-я сессия 2008 г. – Женева: МБТ, 2008. – URL: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>
4. Стратегия Группы двадцати // МОТ – URL: <http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS151966/lang--en/index.htm>
5. На подходе новый проект по профобучению безработных. – URL: <http://btm.kg/>

Рецензент: д.э.н., профессор Кочербаева А.А.