

Тойчиева Б.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ

B. Toichieva

ECONOMIC ASPECTS OF TRAINING PROFESSIONALS

УДК:334.(5.11)

В данной статье освещаются, отдельные стороны экономического механизма в подготовке специалистов.

In this article feel at home separate sides the economical mechanism in preparations specialists.

Экономическая и финансовая основы деятельности высших учебных заведений должны базироваться на двух составляющих. С одной стороны на вопросах бюджетной политики, а с другой на движении денег, т.е. финансов достаточных по объему поступления и расходованию их в календарные сроки дня выполнения возложенных на них функций. Понятно, что они между собой тесно связаны, поскольку движение денег само по себе не существует, а оно обслуживает образование доходной части бюджета и параллельно выполняет функции расходования вузами своих средств по направлениями.

Центральной проблемой экономической деятельности - это обеспечение доходной части бюджета и его эффективное расходования. При этом в методологическом плане следует считать такой метод планирования доходной части бюджета, когда оно основано на строго научном стратегическом планировании на несколько лет с учетом тенденций развития ВУЗа и рыночного поведения деятельности ВУЗа на рынке труда и ресурсов.

Аналогичным образом, можно обеспечить расходование средств, так как и здесь потребуется познание будущих тенденций расходования с учетом конъюнктуры рынка.

Вместе с тем, использовать полноценную использовать теорию стратегического планирования и прогнозировать рыночные тенденции в подготовке специалистов высшей квалификации по ряду причин затруднительно. Прежде всего, в отличие от реального фактора. Социальный сектор, куда относится деятельность производства образовательных услуг по циклу оборачиваемости сравнительно дольше. Скажем, если оборачиваемость производства предметов потребления, переполнили до года, то оборачиваемость подготовки специалистов примерно равна сроку обучения, т.е. бакалавра 4 года или 5-6 лет, если студент обучается по программе дипломированного специалиста. Тоже самое можно сказать и по сроку магистратуры, где срок обучения 2 года.

Сказанное выше вносит определенную трудность в прослеживании и рыночных тенденций в подготовке и трудоустройства специалистов. Разумеется, при этом, что изменения рыночных тенденций не обязательно должно совпадать со сроками обучения так как оно, по - сути, независимое от процесса подготовки специалистов. Перед существенных изменений на рынке труда может быть меньше или больше срока обучений и в зависимости от этого ВУЗы должны адаптироваться к реали.

Однако большинство обучающихся не может делать выбор в ту или иную сторону, пока они учатся, поскольку они не попадут на рынок труда, пока не завершат учебу.

С другой стороны рынок труда обучающихся на столько специфичен, что трудно поддается какой-то структуризации, а следовательно прогнозировано параметров подготовки специалистов.

В идеальном случае, рынок труда может полноценно функционировать, когда с одной стороны имеется достаточное количество работодателей, которые по определенным признакам (тестирование, собеседование, разного ряда испытание и т.д.) отбирают работников из числа выпускников ВУЗа, а с другой имеется достаточное количество предложений со стороны ВУЗов, чтобы на конкурсной основе работодатели выбрали будущих работников. В этом случае соблюдались основные принципы рынка труда - свобода выбора работодателя, свобода предложная рабочей силы и свобода заключения договора на предмет оплаты труда и т.д.

Следует сказать что рынок труда - это не только то место, где встречаются работодатели и специалисты, это не что большее, поскольку именно на рынке труда выявляются основные требования, предъявляемые к специалисту, а также оценивается его способность в том числе в денежном измерении. Кроме этого в последующем, после трудоустройства а специалиста на работу по обратной связи в ВУЗы поступают все необходимые информации для улучшения своей деятельности. Более того, при налаженном контакте ВУЗа и выпускника объективно появляется некоторая привязанность выпускника к ВУЗу, где обучался, а ВУЗа к выпускнику как в его успехах, так и в неудачах, так как ВУЗ по крайней мере должен нести моральную ответственность или гордость, как в неудачах, так в успехах.

Если же рынок труда на специалиста слабо функционирует, или еще йуже нету вообще, то трудно строить планы на будущее, сделать какие-то работы, намечать рыночные параметры специалиста. К сожалению в странах СНГ, в частности в Кыргызстане за годы суверенитета, т.е. за 20 с лишним лет рынок труда на специалиста можно сказать на заработках, правда, сохранялся порядок, унаследованный еще с советского периода, распределения специалистов, окончивших на бюджетное основе. Это очень трудно назвать рынком, так как никакого конкурсного отбора не производится а принимается

Обязательное распределение, например, выпускников педагогических специальностей в те местности, откуда приехал учиться студент.

Недостаточное функционирование рыночного механизма создает ряд неудобств те только в стратегически и планировании деятельности ВУЗа,

но в проведении текущей деятельности поскольку, ВУЗы вынуждены работать «в темную», без всяких ориентировать на будущее. Это в свою очередь создает трудности и для среднесрочного и даже краткосрочного планирования. При неопределенности требований к выпускнику и слабой заинтересованности к профессиональной деятельности выпускников реально снижается мотивы и стимулы учиться и подготовить специалистов, ВУЗы постепенно превращаются из центра подготовки творчески думающих и стремящихся к работе кадров, в места, где выдают документы о высшем образовании.

Необходимо отметить, что медленное внедрение рыночного механизма в образовательной системе - не единственная причина недостатков в определении нужных направлений совершенствования образовательной системы. До сих пор высоко влияние так называемого советского подхода в подготовке и использовании кадрового потенциала. ВУЗы не хотят идти в контакт с работодателями, потому, что последним такой контакт не нужен из-за насыщенности рынка предложениями. Поэтому пока существует возможность функционирования друг без друга, каждая сторона, т.е. работодатели и ВУЗы функционируют как бы автономно, варятся как говорят в собственном соку. Понятно, что в таких случаях каждая сторона замыкается решением только своих проблем, нередко противоположных тому, что нужно на самом деле. Например, оторванность учебного процесса от практики зачастую ведет к тому, что на практике выпускника ВУЗа надо будет еще года два учить практическим навыкам. Это немедленно накладно прежде всего обучающемуся, поскольку у него ограничены возможности реализовать свои способности на практике.

Если касаться чисто доходной части ВУЗов - то в настоящее время основную долю её составляют сумма контрактов за обучение.

Важное значение имеет определение суммы контракта за каждый год обучения и по каждой специальности. В Кыргызстане в настоящее время используется так называемый экспертный метод установления суммы контракта, которая при принятии руководством ВУЗа согласовывается с антимонопольным комитетом Кыргызской Республики и это служит основанием для объявления в СМИ в том числе для поступающих на 1-курс. При этом в договорах, заключаемых между ВУЗом и будущим студентам упоминается, что сумма контракта при переходе на следующий учебный год может измениться вследствие влияния инфляции и других объективных факторов, не зависящих от деятельности ВУЗа.

Экспертный метод или иногда его называют опытным методом, имея в виду использование опытным методом, имея в виду использование опыта других аналогичных ВУЗов или прошлых лет вполне могут быть пригодными для практического использования в условиях не развитости рыночного механизма, как например в Кыргызстане и в условиях отсутствия какого-либо контроля за расходованием контрактных денег со стороны платель-

щиков, т.е. со стороны родителей обучающихся в ВУЗах Кыргызской Республики в том числе частных ВУЗах институт попечительского совета как следует не работает, а в государственных ВУЗах их пока нет.

Рынок - это всегда как минимум две стороны, свобода сторон, конкуренция и учет происходящих изменений на рынке. В этой связи для развития рыночного механизма, достижения цели перед ВУЗами а главное для удовлетворения запроса обучающегося, а в последующем работодателя требований необходимо разработать методическое положение установления объем контрактной суммы обучения, соответствующее запросу сторон.

На наш взгляд, в основу методического положения по разработке суммы оплаты контракта. Одновременно отметим, что предпочтение следует отказывать расчетному методу определения суммы контракта, в наибольшей степени обеспечивающему точность.

В основе расчета целесообразнее использовать следующие положения.

1. Смета расходов на обучение которая, как известно, включает такие затраты как заработную плату профессорско - преподавательского состава и сотрудника ВУЗА, материальные затраты, в предусмотренные по технологии обучения, расходы на электроэнергию, топливо, воду, амортизацию основных фондов, расходы будущего периода, накладные расходы и прочие.

Основной смысл предлагаемого нами подхода заключается в том, что расходы запланировать не из фактического состояния ВУЗа (учебной площади, оборудования ит.д.), а из необходимости обеспечить конкурентоспособность специалиста. Он может быть достигнута только при соответствующем обеспечении учебного процесса материальными ценностями, даст основного уровня преподавания, а главное усвоении студентами знаний на минимальном уровне стандарта образования.

При этом весьма спорна точка зрения Министерства образования и науки Кыргызской Республики, когда оно утверждает, что в республике лицензия на подготовку специалистов дается строго исходя из материальной особенности (учебная площадь на одного студента 3 м², число компьютеров -1 компьютер на 12 человек и др.), а также при наличии качественного состава 35,0% (количество преподавателей имеющих ученую степень и звание). Однако, как показала практика указанные показатели не достаточны для оценки уровня стандарта, во-вторых, сам стандарт программы обучения нуждается в кардинальном изменении. Дело в том, что стандарт образования - понятие не только расплывчатое, но и его нельзя измерить количественными параметрами. Стандарт - понятие техническое и обеспечение стандарта означает высокую точность. Например, все подшипники, колеса автомобилей, ключи и т.д. изготавливаются по стандарту и в случае выхода из строя изделия, моментально занимается другим.

В отношении образовательной системы, тем более к индивиду применять выражение стандарт не совсем корректно, тем более индивиду творческие

лицо, которое ежечасно может измениться в ту или иную сторону. Вместе с тем, сказанное выше вовсе не означает, что понятие «стандарт» Надо выбра- сывать из образовательной системы. Можно найти много применений стандарту в производстве образо- вательных услуг. Например, оборудование учебной аудитории, изготовление учебных пособий, вспомо- гательных учебных материалов и т.д. Кроме этого по этому показателю можно определить объем нагрузок преподавателями и силлабус студентов и др.

Учитывая, что лицо, получившее образование и оно подтверждено соответствующими документами и баллами (оценками) постоянно находится в движении в ту или иную сторону прогресс и его востребованность на рынке труда может не совпа- дать со временем окончания окончания ВУЗа к специалисту лучше предъявлять какие-то требова- ние, которые в совокупности отражали бы конкурент- ную способность специалиста.

В такой постановке вопроса мы бы с одной стороны приблизились бы практике, так как в каждом конкретном месте вой требования, с другой освободились бы от не свойственных образова- тельной системе понятия, как стандарт.

Необходимо также отметить, что понятия «конкурентоспособность» и «стандарт» в некотором роде противоречивы. Параметры конкуренто- способности понятию меняются под влиянием различных обстоятельств, а параметры стандарта неизменим. Еще нужно учесть цикличность изме- няемости параметров. Если параметры конкуренто- способности довольно подвижны по сроку, то стандарта нет, так как не выгодно ввести стандарта каждый год (в среднем 5-7 лет)

2. Вслед за предпочтением расходов на создание образовательных услуг исходя из необхо- димости обеспечения конкурентоспособности сле- дует остановиться на проблемах выбора специаль- ности, поскольку в конечном итоге пользователь образовательных услуг решает пойти учиться или нет, платить за учебу или нет. Вопрос этот довольно индивидуальный и здесь, на наш взгляд, не развитость рыночных отношений, создает много белых пятен. На практике, можно наблюдать, что выбор учиться по той или специальности, в тот или иной ВУЗ зачастую решается случайно. Выбор основном происходит исходя из семейных традиций. Скажем, в семье если из старших кто-то юрист, то больше вероятность того что и младший пойдет учиться на юриста, хотя и здесь бывает исключение.

Безусловно, на выбор специальности влияет много факторов среди которых, рекламная деятель- ность, и сложившееся у определенного круга лиц мнение, финансово состояние семьи ит.д. Однако, определенную ясность мог бы внести рейтинг ВУЗа.

К сожалению по ряду причин и в первую очередь из-за сопротивления ректоров ВУЗов рейтинг в Кыргызстане не проводится в то же время понятно, что рейтинг внес бы определенную ясность при выборе абитуриентами специальности и в

решении вопроса оплаты контракта. Кстати, это помогло бы и ВУЗу, так как при отставании по рейтингу ВУЗ старался бы понять его, а при хорошем рейтинге ВУЗ старался бы удержаться. Отсутствии официального мнения о месте ВУЗа среди конкурентов создает определенную неудоб- ство в профессиональной ориентации.

3. Еще одна группа обстоятельств, которая подлежит учету при формировании суммы контракта - это месторасположение ВУЗа, развитость коммуни- кационных условий (транспортных сообщений дорог инфраструктуры, рельеф и др.) Близость учебного заведения к постоянным местам жительства родителей студентов, наличие студенческого город- ка, устроенность быта и др. важное условие, чтобы абитуриент выбрал тот или иной ВУЗ.

4. Платежеспособность студента оплатить контрактов свою очередь данный показатель являе- тся функцией от среднедушевого дохода населения, уровень развития экономики, семейных традиций, т.е. есть ли желание получить образование и многих других ситуаций.

Определенное смягчение в оплате контракта создает также строня привязке оплаты к сроку обучения. Например в Кыргызстане действует поря- док, когда студент по той или иной причине не в состоянии оплатить часть контракта, то такой студент подлежит отчислению, несмотря на то, что у него есть способность к учебе. В других странах, например, в США к тем, кто способен учиться, но не в состоянии оплатить, допустили половину, то к таким студентам предоставляется возможность полу- чить половину кредитов, за то он будет учиться два года.

5. Безусловно, один из главных мотивов учить- ся - это трудоустройство после окончания ВУЗа. Этот мотив, одновременно, означает готовность обучающегося платить за учебу. В свою очередь рынок труда- один из китов рыночных отношений, теоретическое обоснование которых идет еще с Адама Смита. А Смит в свое время контур рыноч- ного механизма представлял в трех плоскостях: в распределении трудовых ресурсов, в свободной торговле; в предпринимательской деятельности.

По нашему представлению трактовка А. Смита имеет первостепенное значение и в настоящее время, поскольку любое отношение, связанное с жизнедея- тельности людей исходит из трудовых отношений, из занятости людей какой-то целесообразной деятельностью. В этой связи все трудоспособные люди должны быть каким-то образом распределены посредством занятости во времени и в пространстве.

Рынок, представляя свободу и условия конку- рентности расставляет каждого по их способности, а также исходя из опроса и предложения. Естественно в этой связи кто-то будет занят, а кто-то нет, где-то будет испытывать нехватку, а где-то излишек рабо- чей силы. Все это происходит в условиях свободы образования цены рабочей силы и т.д.

Рецензент: д.э.н. Эргешбаев У.Ж.