

*Алпысбай Н.А., Адиева А.А.*

**ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ  
В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТЕХНИЧЕСКОГО И  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*N.A. Alpysbai, A.A. Adieva*

**THE BASIC PRIORITY DIRECTIONS IN ENHANCING THE EFFECTIVENESS OF  
TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION**

УДК: 37:373.6

*Эта статья посвящена проблеме экономической эффективности подготовке специалистов среднего звена и трудоустройства выпускников.*

*This article is devoted to the problem of economic efficiency of training of specialists of middle level and employment of graduates.*

Опыт развития национальной системы образования сегодня показывает, что слабая восприимчивость образования к внешним запросам и дефицит квалифицированных кадров являются следствием несоответствия действующих в этой сфере механизмов управления задаче повышения ее результативности и эффективности. Данная проблема рассматривается нами как ключевое звено в трансформации образовательной сферы в фактор экономического роста, обеспечивающий конкурентоспособность экономики.

Например, последователь Солоу - Э. Денисон, используя данные за 1929-1982 гг., указал на процесс накопления знаний, обеспечивший 2/3 экономического роста за счет научно-технического прогресса. Оставшаяся 1/3 связана с более эффективным размещением ресурсов и с экономией факторов производства на единицу продукции на основе увеличения масштабов производства, возможность которого давал научно-технический прогресс [1,2,3].

При этом, образование следует рассматривать не в качестве независимого фактора производства, поскольку он лишь раскрывает экономическую значимость образования через выявление его влияния на качество рабочей силы, вклад образования в экономический рост анализируется прежде всего в связи с улучшением качества живого труда. Образование же увеличивает эффективность труда в силу следующих обстоятельств:

а) работники, обладающие более высоким образовательно-квалификационным уровнем, лучше и качественнее выполняют свою работу по сравнению с менее образованными;

б) более высокое образование способствует активизации личности работника, его инициативы и предприимчивости, освоению новых методов труда;

в) более образованная рабочая сила вернее ориентируется в информации.

Вместе с тем, попытки ученых объяснить природу общественного развития воздействием ряда «равноправных» факторов - экономики, религии, техники, культуры, морали порождали различные социологические концепции. С другой стороны в

истории социальной мысли известно несколько попыток объяснения механизма развития общества какой-либо одной причиной: географической, демографической, психологической, в конце XIX века - технологической и другими видами детерминизма.

Однако всякий раз такой подход приводил к ситуации, которую Г.В. Плеханов называл «заколдованным кругом взаимодействия», вызываемой тем, что явление, используемое в качестве фактора, прежде чем стать фактором, - было следствием [4].

В этой связи актуальным является процесс накопления обществом знаний и трансформации категории «образование» в фактор, рассматриваемый, как ядро синонимического ряда, охватывающего движущие силы, непосредственные условия, существенные обстоятельства, воздействующие позитивно или негативно на реализацию заданной цели [5].

Вполне очевидно, что затраты на образование станут производительным капиталом лишь в том случае, если содержание приобретенных человеком знаний будет соответствовать спросу на рынке труда, другими словами, образование будет приобретать статус фактора там, где «соблюдается количественное и качественное соответствие между структурными характеристиками совокупной рабочей силы и объективными потребностями общественного производства» [6]. Экстенсивные характеристики развития всей системы образования еще не аргумент для трактовки ее как фактора экономического роста.

В данном контексте позиция П. Друкера, как нельзя лучше, раскрывает актуальность менеджмента в образовательной сфере - «именно менеджмент создает экономическое и социальное развитие. Он есть его результат. Везде, где мы вкладывали лишь экономические факторы производства, в особенности капитал, мы не получали развития. Развитие есть дело человеческой энергии, чем экономического богатства. Генерирование человеческой энергии и предоставление ей направления есть задача менеджмента» [7].

Можем констатировать, что само по себе увеличение образовательного потенциала общества не влечет за собой экономического роста. Для этого необходимы следующие условия:

- управление формированием этого потенциала в соразмерности с условиями и требованиями глобализующейся экономики;

- развитие образовательной сферы, обусловленное гибкостью управления, способного отвечать на вызовы внешней среды.

В настоящее время в мировой практике находит отражение система обучения в течение всей жизни (так называемая концепция LLL). Ведущими европейскими странами уже осознана важность этой концепции для будущего социально-экономического развития, обеспечения социального единства и гражданской активности в информационном обществе.

Существуют две одинаково важные причины:

Во-первых, Европа и другие страны пришли к обществу с высокоразвитой экономикой, обществу, основанном на информации и знаниях. Как никогда раньше доступ к современной информации, наряду с мотивацией и умением граждан рационально использовать эти ресурсы, становятся важными для укрепления конкурентоспособности и расширения возможностей трудоустройства и адаптивности рабочей силы.

Во-вторых, современные общества живут в сложном социально-политическом мире. Люди хотят сами планировать свою жизнь, и общество ожидает от своих граждан все более активного участия в нем, поэтому они должны формировать позитивное отношение к жизни с ее культурным, этническим и лингвистическим многообразием. Образование в широком смысле слова является ключом к изучению и пониманию того, как справляться с этими задачами в течение всей жизни. Эти две взаимосвязанные черты современных социальных и экономических изменений соответствуют двум одинаково важным функциям концепции «Обучения в течение всей жизни»:

- формирование гражданской активности;
- расширение возможностей трудоустройства.

Проблема заключается в эффективном менеджменте, выработке внутриотраслевых приоритетов, необходимых для выявления наиболее перспективных точек вложения ресурсов, поскольку рациональное использование ресурсов увеличивает ресурсный потенциал общества. Следовательно, в современных условиях особую актуальность приобретает задача обоснования приоритетов повышения результативности, как стратегической задачи на ближайшую перспективу, системы, находящейся на стыке рынков образовательных услуг и труда - технического и профессионального образования.

Одним из условий развития открытых образовательных систем является активное взаимодействие различных социальных групп, имеющих собственные стратегические интересы в сфере образования.

На наш взгляд, таким эффективным механизмом такого взаимодействия является система социального партнерства как действенный инструмент вовлечения в обсуждение и решение проблем развития образования широкого круга заинтересованных субъектов, способных к достижению конструктивного соглашения и выработке единой образовательной политики, что нашло отражение в таких мерах на республиканском уровне, как:

- подписание 29 Соглашений с крупными предприятиями;

- подписание Национального пакта между Министерством образования и науки, Министерством труда и социальной защиты населения и Союзом предпринимателей «Атамекен»;

- заключение договоров с более 13,7 тыс. предприятиями и организациями;

- привлечение средств работодателей в сумме 22,8 млн. долларов США;

- участие в независимой оценке качества профессиональной подготовленности 8 434 выпускников;

- проведение конкурсов профмастерства среди обучающихся, мастеров производственного обучения и преподавателей, учебных заведений.

Социальное партнерство в области технического и профессионального образования может рассматриваться как добровольные и равноправные взаимодействия и взаимная поддержка различных субъектов и объектов культурно-образовательной деятельности, осуществляемые на основе межсферных связей, исключающих ведомственную замкнутость и изолированность.

Необходимость совершенствования социального партнерства в настоящий период вызывается потребностью расширения границ сотрудничества в сфере технического и профессионального образования, что должно реализоваться в отходе от декларативности заявленных целей к действенным мерам по их реализации. Механизмом такого партнерства может рассматриваться модель управления региональной системы подготовки кадров [8].

Таким образом, современный рынок труда и образовательных услуг является переплетением социальных сетей, совокупностью динамических связей между участниками рынка. Успешность действий на рынке труда в значительной мере зависит от того, станут ли участники взаимовыгодными социальными партнерами. Качество и системные свойства социального партнерства определяются устойчивостью контактов, надежностью и полезностью деловых партнеров.

Вполне очевидно, что разрозненные, слабо управляемые действия участников рынка труда не позволяют успешно адаптироваться выпускнику и безработному гражданину. В современных условиях стратегия профессиональной адаптации выступает важнейшим направлением государственной политики занятости трудоспособного населения, способствует осуществлению конституционных прав граждан на реализацию прав и свободный выбор трудовой деятельности.

В ходе проведенного исследования ситуации на рынке труда и образовательных услуг выявлены позитивные тенденции в процессах взаимодействия территориальных органов службы занятости, работодателей, учебных центров службы занятости, учреждений технического и профессионального образования в плане организации совместной работы по реализации республиканских и региональных программ развития профессионального образования, повыше-

ния качества научно-методического и информационного обеспечения управления процессами профессиональной адаптации трудовых ресурсов. Реализуются экономические, социальные, образовательные, информационные и другие составляющие совместной деятельности.

Вместе с тем, учет недостатков сложившейся системы предполагает моделирование механизма управления региональной системы подготовки кадров, направленной на детализацию составных ее элементов, что ориентирует ее на результативность и повышение эффективности [9].

Но, вместе с тем, в регионах учреждения технического и профессионального образования медленно перестраиваются в соответствии с новыми требованиями работодателей, недостаточно гибко реагируют на изменения рынка труда в отношении соответствия структуры, объемов и профилей подготовки кадров, уровня их квалификации. Как показывает практика, в основе своей заказчиками по выбранным профессиям являются не предприятия и организации, а родители выпускников. Основными причинами обращений выпускников в службу занятости являются также отсутствие целевой системы трудоустройства выпускников учебных заведений по договорам с работодателями. Имеющиеся договоры заключаются без взаимной ответственности в их выполнении. Мониторинг трудоустройства своих выпускников учебные заведения, как правило, не проводят. Несоответствие требованиям рынка труда, низкая квалификация приводят выпускников на биржу труда.

Все это свидетельствуют о том, что проблемы

трудоустройства молодых специалистов и рабочих кадров, выходящих на рынок труд, остаются острыми.

**Литература:**

1. Щетинин И. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Международная экономика и международные отношения. - 2001. - №12. - С.44.
2. Фигурнова Н.П. Экономический рост и его устойчивость // Ресурсный потенциал экономического роста. - М. -2002. -С.11.
3. Хершберг Э. Глобальная реструктуризация, знания и обучение // Вопросы экономики. - 2004. - №8.- 23
4. Философский энциклопедический словарь. М.:ИНФРА- М, 1997.-576с.-С. 474
5. Рыночная экономика Казахстана: проблемы становления и развития / Под редакцией М.Б. Кенжегузина. - Том 2. - Алматы. - 2001. - 388с. - С. 33,34.
6. Васильев Ю.С., Глухов В.В., Федоров М.П. Экономика и организация управления вузом: Учебник / Под ред. В.В. Глухова. - СПб.: Издательство «Лань», 2001. - 544 с. 7, С. 25.
7. Друкер П. Роль управления в новом мире / В кн. «Современные тенденции в управлении в капиталистических странах». - М.: Прогресс, 1972.
8. Алпысбай Н.А., Приоритетные направления в повышении экономической эффективности технического и профессионального образования // Вестник Инновационного Евразийского университета. - Павлодар. - 2010. №1 (37) выпуск.-С. 49-55.
9. Алпысбай Н.А., Экономическая эффективность технического и профессионального образования // Журнал Известия вузов. «Социология. Экономика. Политика». ТГУ. Тюмень (Россия). 2012. С. 73-77.

**Рецензент: к.э.н., доцент Югай Н.А.**