

ИННОВАЦИОННЫЙ ЕВРАЗИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
МАГИСТРАТУРА

Кафедра «Экономика»

Магистерская диссертация

**ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ТЕХНИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ)**
6N0506 «Экономика»

Исполнитель _____ Н.А.Алпысбай

Научный руководитель

доцент _____ Е.С. Абельдинов

Допущен к защите:
Зав. кафедрой «Экономика»
доцент _____ Арынова З.А.

Павлодар, 2010

РЕФЕРАТ

В качестве объекта исследования является система технического и профессионального образования Павлодарской области.

Предметом исследования рассматривается процесс повышения экономической эффективности технического и профессионального образования.

Целью исследования является теоретическое обоснование путей повышения экономической эффективности технического и профессионального образования.

В исследовании применялись логический и системный анализ, элементы математической статистики, методы группировок, классификаций и динамического сопоставления, экспертные оценки.

Научная новизна результатов диссертационного исследования заключается в следующем:

- определены приоритетные направления в повышении эффективности технического и профессионального образования.
- обосновано доминирование внешней составляющей в системе оценки качества технического и профессионального образования;
- смоделирована система управления техническим и профессиональным образованием на региональном уровне.

Основные положения диссертационного исследования могут быть использованы для сбалансированного развития системы технического и профессионального образования.

Основные положения диссертационной работы были обсуждены на ряде научно-практических семинаров и совещаний, нашли отражение в материалах следующих Международных научно-практических и научно-теоретических конференций: «Вестник ИнЕУ», Международная научно-практическая конференция «Проблемы изучения и сохранения культурного и природного наследия Евразии».

По материалам диссертации опубликовано 3 научные работы, отражающих ее основное содержание.

Диссертационная работа состоит из введения, основной части из трех разделов, заключения, списка использованных источников из 70 наименований, содержит 4 таблицы, 12 рисунков.

Ключевые термины и определения, используемые в работе: техническое и профессиональное образование, образование для всех, обучение в течение всей жизни, прибыль, предпринимательская структура, телекоммуникация, услуга, трудовые ресурсы, материальные ресурсы, интеграционные отношения, финансовые ресурсы, ресурсный подход, транзакционные издержки, вертикальная интеграция, горизонтальная интеграция, стратегии, конкуренты.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1 Теоретические основы развития технического и профессионального образования в современных условиях	8
1.1 Техническое и профессиональное образование в контексте концепций о роли образования	8
1.2 Экономические аспекты функционирования системы технического и профессионального образования	19
1.3 Опыт развития технического и профессионального образования в зарубежных странах	30
2 Анализ состояния и проблемы развития технического и профессионального образования	43
2.1 Основные проблемы технического и профессионального образования в Казахстане	43
2.2 Анализ состояния технического и профессионального развития Павлодарской области	54
2.3 Техническое и профессиональное образование Павлодарской области в свете стратегических программ развития образования	65
3 Пути повышения экономической эффективности технического и профессионального образования	77
3.1 Приоритетные направления в повышении экономической эффективности технического и профессионального образования	77
3.2 Моделирование системы управления технического и профессионального образования в регионе	90
Заключение	102
Список использованных источников	105

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В новых политико-экономических и социокультурных реалиях, определяемых контурами с той или иной степенью успешности формирующегося постиндустриального общества принципиально меняется не только сам характер труда, требования, предъявляемые к субъекту труда, но и вся система трудовых отношений. В данном контексте одним из наиболее важных институтов современной экономики является рынок труда. И подобная тенденция особенно остро проявляется как в период социально-экономической трансформации, так и в условиях глобального экономического кризиса, сопровождающихся падением производства и, как следствие - увеличением безработицы, падением уровня жизни населения, усилением социальной напряженности.

Эти принципиально новые условия выдвигают иные требования к подготовке специалистов на всех уровнях профессионального образования. Данная тенденция четко обозначена в Концепции развития казахстанского образования до 2015 года, в которой одна из ключевых идей – это идея о необходимости формирования нового качества казахстанского образования и в особенности технического и профессионального образования, которому «необходимо обеспечить опережающее развитие», что, безусловно, играет большую роль в решении стратегической задачи – вхождение Казахстана в число пятидесяти наиболее конкурентоспособных государств.

Сказанное выше - свидетельство необходимости трансформации всей системы образования (технического и профессионального в особенности) с учетом не только конкретно-исторических реалий, обусловленных формированием рыночной системы, но и с учетом вышеназванной общемировой тенденции перехода к информационному обществу со всеми ее противоречивыми последствиями. При этом определение приоритетов и формирование механизмов, в определенной степени способствующих обеспечению возможности для всей образовательной системы не только прогрессивно развиваться и функционировать, но и достичь экономической эффективности, являются задачами первостепенной значимости.

Это обуславливается тем, что в настоящее время с особой отчетливостью проявляется проблема несоответствия структуры предложения на рынке труда структуре спроса. Причем это несоответствие носит не только качественный характер, связанный с новыми требованиями, предъявляемыми к работникам в рыночных условиях, но и функционально-отраслевой, связанный с несовпадением жизненных циклов товаров, обращающихся на рынке труда и рынке образовательных услуг.

В свете этого, достижение сбалансированности системы технического и профессионального образования с кадровой потребностью всех секторов экономики является одним из основных условий потенциального

экономического роста страны, поэтому повышение ее экономической эффективности представляет собой актуальную задачу.

Таким образом, изучение, обобщение и уточнение теоретических подходов к процессу развития системы технического и профессионального образования, а также устранение диспропорций в его соответствии требованиям современного рынка труда, как основы экономической эффективности всей системы образования, являются достаточно актуальными и занимают приоритетное место в структуре социально-экономических исследований.

Все это определяет актуальность и выбор темы исследования.

Степень разработанности темы. Теоретические и научно-методические работы по этим проблемам получили достаточно широкое развитие в экономической и специальной отраслевой литературе. В формирование теории человеческого капитала и роли образования в экономическом развитии внесли весомый вклад Т. Шульц, Г. Беккер, Э. Денисон, П. Друкер, Дж. Стиглиц. Основополагающие аспекты развития теории человеческого капитала получили дальнейшее развитие в трудах российских и казахстанских ученых Гоффе Н., Дамитова Б., Дятлова С.А., Мамырова Н.К., Мельянцева В., Телешова И.Г., Римашевской Н., Шокаманова Ю.К., Мухамеджановой А., Щетинина И. и других.

Вопросам прогнозирования потребностей экономики в специалистах, в том числе и в аспекте региональном, посвящены исследования Сабдена О.С., Алашеева С.Ю., Васильченко Н., Гуртова В.А., Питухина Е.А., Шафранова-Куцева Г. и других.

Вопросы функционирования и развития рынка образовательных услуг нашли отражение в трудах Абдыманапова С.А., Алшанова Р.А., Алимбаева А., Акчурина А.Г., Садыкова Т.А., Сагинова К.А., Семеняк О.В., Сраиловой Г.Н., Тазабекова К.А., Тусеевой М.Ф., Фрезоргер Л.А., Кашук Л.И., Абельдинова Е.С.

Непосредственно развитие технического и профессионального образования в рыночных условиях рассматривается в работах Абдыкаримова Б.А., Сагиндикова Е.Н., Лукина Г.И., Арына Е.М., Дадашева А.З.

Спектр рассматриваемых аспектов жизнедеятельности системы образования названными исследователями характеризуется широтой охвата круга вопросов – от проблем становления и развития современной системы образования до выполнения ею особой социально-экономической миссии.

Несмотря на полученные теоретические и эмпирические результаты в сфере реформирования образовательной сферы, требует более глубокого изучения проблема повышения экономической эффективности технического и профессионального образования, проявляющаяся в несбалансированности профессионально-квалификационной структуры выпуска в учреждениях технического и профессионального образования с потребностями рынка труда. Следовательно, в условиях последствия реструктуризации экономики, в ситуации дисбаланса спроса и предложения на рынке труда существенными факторами решения указанных проблем являются переориентация системы технического и профессионального образования на учет потребности рынка посредством развития гибких систем управления данной сферы, а также

трансформации рабочей силы за счет целевого изменения ее профессионально-квалификационного состава.

Поиск путей повышения восприимчивости технического и профессионального образования к запросам рынка труда и сокращения дефицита квалифицированных кадров, явившихся следствием недостаточного соответствия действующих в сфере технического и профессионального образования механизмов управления задаче обеспечения ее эффективности, определяют **актуальность** исследования проблемы.

Целью исследования является теоретическое обоснование путей повышения экономической эффективности технического и профессионального образования.

Для достижения данной цели решались следующие **задачи**:

– проанализировать роль и значение системы технического и профессионального образования на современном этапе как фактора повышения производительности общественного труда;

– рассмотреть тенденции развития технического и профессионального образования в Республике Казахстан в свете стратегических программ развития образования;

– определить приоритеты в повышении экономической эффективности технического и профессионального образования, предусматривающие координацию и единство мер регулирования различных функциональных направлений;

– смоделировать региональную систему управления технического и профессионального образования в аспекте новых подходов к оценке качества образования.

Предметом исследования рассматривается процесс повышения экономической эффективности технического и профессионального образования.

Объектом исследования является система технического и профессионального образования Павлодарской области.

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды классиков экономической теории, современных отечественных и зарубежных ученых-экономистов в области теории и практики управления.

При рассмотрении конкретных вопросов по исследуемой проблеме использовались законодательные и нормативные акты Республики Казахстан, документы и материалы таких международных организаций как ПРООН, ЮСАИД, САМАН, Всемирный экономический форум и другие.

Информационной базой исследования явились справочные материалы и тематические сборники Агентства Республики Казахстан по статистике, материалы ряда социологических исследований международных организаций, информация Министерства образования и науки РК, региональных управлений экономики и бюджетного планирования, образования, занятости населения и координации социальных программ, а также материалы, опубликованные в официальных периодических изданиях.

Основные положения, выносимые на защиту:

– определение приоритетов в повышении экономической эффективности технического и профессионального образования, предусматривающие координацию и единство мер регулирования различных функциональных направлений;

– аргументация повышения роли внешней оценки качества технического и профессионального образования как основного элемента обратной связи с внешней средой;

– моделирование системы управления техническим и профессиональным образованием в регионах.

Научная новизна результатов диссертационного исследования заключается в следующем:

– определены приоритетные направления в повышении эффективности технического и профессионального образования.

– обосновано доминирование внешней составляющей в системе оценки качества технического и профессионального образования;

– смоделирована система управления техническим и профессиональным образованием на региональном уровне.

Практическая ценность предложений. Основные положения диссертационного исследования могут быть использованы для сбалансированного развития системы технического и профессионального образования.

Апробация практических результатов. Основные положения диссертационной работы были обсуждены на ряде научно-практических семинаров и совещаний, нашли отражение в материалах следующих Международных научно-практических и научно-теоретических конференций: «Вестник ИнЕУ», Международная научно-практическая конференция «Проблемы изучения и сохранения культурного и природного наследия Евразии».

Публикации. По теме диссертации опубликовано 3 научных статей и тезисов общим объемом 1 п. л.

Структура, объем и краткое содержание работы. Диссертационная работа состоит из введения, основной части из трех разделов, заключения, списка использованных источников из 70 наименований, содержит 4 таблицы, 12 рисунков.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ТЕХНИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

1.1 Техническое и профессиональное образование в контексте концепций о роли образования

90-е годы прошедшего столетия явились временем повышенного внимания к вопросам образования на общемировом уровне. Именно в эти годы международное сообщество реально начало осуществлять подход, основанный на требованиях Всеобщей декларации прав человека и Конвенции о правах ребенка. Этот подход определил главное содержание концепции «Всемирной декларации об образовании для всех», принятой на всемирной конференции в 1990 г. в Джомтьене (Таиланд).

Тогда представители 155 стран подтвердили, что образование является основным правом человека, призвали все государства мира активизировать свои усилия для удовлетворения основных потребностей всех людей в образовании и приняли «Рамки действий по удовлетворению базовых потребностей в получении образования». В документе излагались задачи и стратегии, направленные на достижение этой цели к 2000 году. Были созданы механизмы для осуществления промежуточной работы и ее оценки по истечении указанного срока. Таким механизмом стал Консультативный форум по образованию для всех, который в течение десятилетия провел несколько международных конференций и совещаний по вопросам развития базового образования. Эта же тема обсуждалась и на ряде других международных встреч и конференций 90-х годов, где отмечалось, что задачи по обеспечению базовым образованием населения решены далеко не все и не во всех странах.

Общий анализ и оценку того, что было достигнуто на пути к «Образованию для всех» после конференции в Джомтьене, дал Всемирный форум по образованию в Дакаре в 2000 г.

В эти же годы страны Европейского Сообщества, активно участвуя в процессе общемирового обсуждения и реализации задач по удовлетворению базовых образовательных потребностей каждого гражданина и каждого общества, сделали вывод о необходимости разработки и практической реализации не менее важного направления – обучение в течение всей жизни – (LLL – life long learning). Как и «Образование для всех» «Обучение в течение всей жизни» - это концепция, вокруг которой также в течение уже многих лет ведутся международные политические дискуссии, но только преимущественно в странах Европы. К концу 90-х годов идеи «Обучения в течение всей жизни» были широко признаны и постепенно приобрели приоритетное общеполитическое значение. Ведущими европейскими странами была осознана важность этой концепции для будущего социально-экономического развития, обеспечения социального единства и гражданской активности в обществе, основанном на информации и знаниях. Участники совещания Европейского Совета, проходившего в марте 2000 г. в Лиссабоне, заявили, что наступил

решающий момент для выбора направления в политике Европейского Союза и ее реализации.

В выводах совещания было отмечено, что модели обучения, жизни и труда в современном мире стремительно изменяются. Это значит, что не только люди должны адаптироваться к изменениям, но, в равной степени, должны измениться традиционные способы и методы жизнедеятельности. Было особо отмечено, системы образования и обучения в странах Европы сегодня поставлены перед задачей: «в рамках своих компетенций выявить последовательные стратегии и практические меры, направленные на стимулирование обучения в течение всей жизни для всех».

Провозглашенная в Лиссабонском Меморандуме цель, заключается в иницировании во всей Европе обсуждения всеобъемлющей стратегии реализации ЛЛЛ на индивидуальном и институциональном уровнях и во всех сферах общественной и личной жизни. Определение термина «Обучение в течение всей жизни» было сформулировано как всякая целенаправленная учебная деятельность, осуществляемая на постоянной основе с целью совершенствования знаний, умений и компетенции. Было решено, что будущее десятилетие должно стать свидетелем воплощения концепции обучения в течение всей жизни. Все население без исключения, должно иметь равные возможности реагировать на требования социальных и экономических изменений и активно участвовать в формировании будущего своих государств. Странам, подписавшим Меморандум, среди которых и Республика Казахстан, предлагается провести широкое обсуждение концепции «Обучения в течение всей жизни» с представителями всех социальных, профессиональных и общественных групп.

Почему такое обсуждение стало столь неотложным? И почему внедрение концепции «Обучения в течение всей жизни» стало основным приоритетом для Европейского Союза? Существуют две одинаково важные причины:

Во-первых, как уже отмечалось, 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. Как никогда раньше 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 и расширение возможностей трудоустройства. Для большинства людей в течение

длительного периода их жизни наличие оплачиваемой работы означает независимость, укрепляет их самоуважение и благосостояние, и поэтому является ключом к качеству их жизни в целом. Участники совещания подчеркнули, что обучение в течение всей жизни, помогая поддерживать экономическую конкурентоспособность и возможности трудоустройства, является оптимальным способом борьбы с социальным отчуждением. Это означает, что образование должно ставить каждого человека и его потребности в центр своего внимания, что необходимо адаптировать образовательные системы к новым реалиям XXI века, в условиях которого важнейшим капиталом становятся человеческие ресурсы и их развитие. В Лиссабоне было заявлено, что «люди – это главное достояние Европы, и именно они должны стоять в центре европейской политики во всех сферах».

На совещании отмечалось, если обучение в течение всей жизни воспринимать как непрерывный процесс обучения с момента рождения до конца жизни, то важнейшим требованием становится обеспечение высококачественного базового образования для всех граждан с детских лет и далее. В этом утверждении концепция «Обучения в течение всей жизни» имеет наибольшую общность с «Образованием для всех». Но, если в «Образовании для всех» обеспечение населения базовым образованием – ключевая задача, то в концепции «Обучения в течение всей жизни» - это одно из необходимых условий успешной адаптации человека к информационно-рыночной среде. Поскольку за базовым образованием непременно должно следовать начальное профессиональное образование и обучение, призванное формировать у молодежи новые умения, востребованные современной экономикой, основанной на знаниях и профессионализме, а также такие качества, как «умение учиться» и стабильное позитивное отношение к учебе.

Общим для обеих концепций является требование повысить спрос людей на обучение и на рынок услуг по обучению, в особенности предназначенных для тех, кто не смог своевременно получить качественное образование. При этом для каждого человека должна быть обеспечена возможность формирования собственной образовательной траектории. Иными словами, люди не должны ограничиваться необходимостью следовать определенным целям, заданным со стороны. Как отмечалось, в современном мире системы образования и профессионального обучения сами должны адаптироваться к индивидуальным нуждам и потребностям людей, а не наоборот.

Хотя в большинстве стран-членов ЕС пока еще не сформулирована всесторонняя и последовательная стратегия в сфере «Обучения в течение всей жизни», все они признают, что для реализации данной концепции важна совместная работа на основе различных видов партнерства. Партнерство подразумевает взаимодействие между министерствами и государственными властями с целью выработки координированной политики. Предлагается систематически и целенаправленно вовлекать социальных партнеров в процессы разработки и внедрения стратегий «Обучения в течение всей жизни», а также в проведение других государственных и частных инициатив в сфере образования и развития человеческих ресурсов.

В Меморандуме приводятся шесть ключевых положений, образующих схему открытого обсуждения вопросов, связанных с реализацией «Обучения в течение всей жизни». Эти положения основаны на опыте, накопленном в Европе в ходе выполнения программ Сообщества и мероприятий, проводимых в рамках европейского года обучения в течение всей жизни (1996 год). Каждое ключевое положение определяет цели, которым должна служить последовательная стратегия стран в области «Обучения в течение всей жизни» [2].

В этой связи возрастает значение обоснованности роли образования в экономическом развитии страны на этапе ускоренной диверсификации производства и перевода экономики на путь индустриально-инновационного развития. За годы независимого развития Казахстана были приняты важные нормативно правовые документы в сфере образования [3,4,5,6,7,8,9,10], ориентирующие ее развитие на уровень мировых стандартов и ускоренное вхождение страны в мировое образовательное пространство, что дало импульс развитию позитивных тенденций: сформирована и совершенствуется новая законодательная база, происходит перераспределение управленческих функций, развиваются элементы многоканального финансирования, функционируют негосударственные учебные заведения, обновляется содержание образовательных программ и др.

Вместе с тем, сегодня «наша страна низко котируется по факторам, обеспечивающим возможность практической «капитализации» этих преимуществ. А здесь – и высокий уровень «утечки мозгов», и сложные процедуры лицензирования новых технологий и услуг, и низкий уровень защиты прав интеллектуальной собственности, и узкий потенциал по инвестициям в образование и научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы.

Вот и получается, что по уровню, например, грамотности взрослого населения мы в числе первых 3 процентов в мире, а по уровню благосостояния – в числе последних 40 процентов стран. По количеству инженеров и ученых мы в 1-й трети списка, а по доле экспорта, приходящегося на высокие технологии – в числе отстающих» [11].

В Послании Президента Н.А.Назарбаева народу Казахстана «Новый Казахстан в новом мире» развитие современного образования, непрерывное повышение квалификации кадров определены в качестве одного из основных приоритетов продвижения Казахстана в число наиболее конкурентоспособных и динамично развивающихся государств мира [12].

Несомненно, современная научно-техническая революция существенно изменила материально-технические условия производства и жизни, но не менее важным следствием научно-технического прогресса стало коренное изменение структуры, содержания и характера запаса знаний, навыков, опыта рабочей силы. В условиях усложнения производства, расширения потока научно-технической информации, которая должна осваиваться в процессах массового производства продукции, произошел перелом в значении образования для развития производства. Пока производство удовлетворяло свои потребности в

рабочей силе за счет неквалифицированных рабочих, система образования была довольно слабо связана с экономикой.

Поэтому вплоть до начала XX века подготовка немногочисленных инженеров, техников, квалифицированных рабочих по большей части не была общественно организована. Подготовка рабочей силы осуществлялась непосредственно на производстве, а наука чаще всего была делом отдельных ученых и оказывала еще сравнительно слабое воздействие на развитие общественного производства. Образование по своему содержанию носило в основном общекультурный характер и была в своей подавляющей части ориентированной на выполнение социальных функций. Но положение в корне изменилось, когда дальнейшее развитие производства оказалось невозможным без массового использования высококвалифицированной рабочей силы, то есть образование работников стало таким же необходимым условием хода производства, как и наличие самих орудий труда.

Еще А. Смит писал, что «увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал».

Он считал, что основной капитал состоит из машин и иных орудий труда, из построек, из земли и «из приобретенных и полезных способностей всех жителей и членов общества» и отмечал, что «приобретение таких способностей, считая также содержание их обладателя в течение его воспитания, обучения или ученичества, всегда требует действительных издержек, которые представляют собой основной капитал, как бы реализующийся в его личности. Эти способности, являясь частью состояния определенного лица, вместе с тем становятся частью богатства общества, к которому это лицо принадлежит. Большую ловкость или умение рабочего можно рассматривать с той же точки зрения, как и машины и орудия производства, которые сокращают или облегчают труд, и, которые хотя и требуют известных расходов, но возвращают эти расходы вместе с прибылью».

К. Маркс рассматривал производство человека – потребительное производство – как второй вид общественного производства. В этом процессе потребительного производства рабочая сила не только воспроизводится, но и совершенствуется, развивается. Происходит своего рода «накопление» производительной силы труда, созидательных способностей человека, причем в большей степени именно умственных способностей. Так, анализируя взгляды пролетарского критика буржуазной политической экономии Томаса Годскина, К. Маркс пишет: «Что по Годскину действительно «накапливается», но не как мертвая масса, а как нечто живое, это – искусство рабочего, степень развития труда».

Результатом производства физических и умственных способностей к труду является развитая рабочая сила, способная к квалифицированному труду. Сложность, качество труда, если отвлечься от вещественных условий производства, являются характеристикой самой рабочей силы. Развитая рабочая сила проявляется в сложном труде, хотя может реализовываться и в простом труде. Но простая рабочая сила, ни при каких обстоятельствах не может

проявиться в сложном труде. Можно сказать, что величина вновь созданной стоимости определяется произведением сложности труда (количество рабочей силы) на величину рабочего времени, в течение которого осуществляется труд, при прочих равных условиях. Таким образом, развитая рабочая сила способна создавать большую стоимость в течение рабочего времени, чем простая, но так как на ее производство расходуется большее количество общественного труда, то она имеет и большую стоимость воспроизводства.

Кроме того, К. Маркс писал: «Труд, который имеет значение более высокого, более сложного труда по сравнению со средним общественным трудом, есть проявление такой рабочей силы, образование которой требует более высоких издержек, производство которого требует большего рабочего времени и которое имеет, поэтому более высокую стоимость, чем простая рабочая сила. Если стоимость этой силы выше, то и проявляется она в более высоком труде и овеществляется, поэтому за равные промежутки времени в сравнительно более высоких стоимостях».

Расширенное общественное воспроизводство может осуществляться только при наличии прибавочного продукта. Это общее положение для всех формаций: «избыток продукта труда над издержками поддержания труда и образования и накопление из этого избытка общественного, производственного и резервного фонда – все это было и остается основой всякого общественного, политического и умственного прогресса».

Прибавочный продукт создается рабочей силой, а затем служит источником ее воспроизводства. Последнее происходит как за счет роста населения, так и за счет развития способностей к труду отдельных людей, накопления ими знаний, опыта и мастерства. Накопление способностей к труду членов общества, развитие индивидуальных рабочих сил требуют значительных затрат живого и овеществленного труда. Этот специфический вид накопления, овеществленного в человеке труда, остается еще сравнительно мало исследованным. Как полагает В.С. Гойло, «технология формирования и развития главной производительной силы общества мало изучена экономической наукой» [13].

Начало широкому исследованию роли человека в современной экономической науке было положено около пяти десятилетий тому назад концепцией «инвестиций в человеческий капитал». Первое представление человеческого капитала, как экономической категории, в начале 60-х годов известным чикагским экономистом, лауреатом Нобелевской премии Т. Шульцем [14] оказалось неожиданным для большинства экономистов.

Основой для доклада Т. Шульца стали дебаты вокруг работ Э. Денисона [15], где на обширном статистическом материале доказывалось, что технические нововведения и расширение масштабов использования труда и производственного оборудования обеспечивали в лучшем случае лишь половину увеличения валового национального продукта, реально полученного в США в XX веке. В этих условиях необходимо было найти другие, аналогичные по эффективности, факторы экономического роста. В противном случае ставился под сомнение постулат неоклассической теории о сбалансированности трансформации всех экономических факторов.

В качестве таких факторов некоторые исследователи указывали на значение улучшений в организации производства, другие – на интенсификацию труда, научно-технические достижения, повышение эффективности экономической политики, а Т. Шульц выделил образование. По данным другого американского экономиста Э. Денисона, доля образования в приросте национального дохода в европейских странах и США составляет от 12 до 29%.

Значительный вклад в разработку теории человеческого капитала и расширение сферы ее использования внес лауреат Нобелевской премии Г. Беккер [16]. Он включил в инвестиции в человеческий капитал расходы не только на общее и профессиональное образование, но и на здравоохранение, поиск информации, смену работы, воспитание детей и другие вложения, воздействующие на рост производительной силы человека. Г. Беккеру удалось индивидуализировать обучение и другие формы роста человеческого капитала, приведя их в соответствие с теорией рациональных ожиданий. В настоящее время теория человеческого капитала – это уже не просто новая школа, а новое направление исследований, новая проблематика – воспроизводство рабочей силы, ее формирование и использование.

Общей экономической характеристикой инвестиций в человеческий капитал является то, что их эффективность намного превосходит прибыльность вложений в физический капитал. Эти выводы стали теоретическим обоснованием для беспрецедентного развития сферы просвещения и подготовки кадров в развитых странах. Исследования по Восточной Азии позволяют утверждать, что примерно с 1960 года основное различие между Гонконгом, Южной Кореей, Сингапуром, Тайванем и большинством стран с низким уровнем доходов кроется в развитии человеческих ресурсов. Например, в области школьного образования страны Восточной Азии превысили средние показатели других развивающихся стран в несколько раз. Они свели воедино достигнутый высокий уровень образования, ввозимые технологии, опыт людей, возвратившихся на родину из-за границы, для того, чтобы добиться быстрого роста производительности.

Теория человеческого капитала оказала значительное влияние на политику правительства многих стран в сферах образования, науки, здравоохранения с точки зрения их ресурсного обеспечения. Промышленно развитые страны, и в первую очередь США, уже давно оценивают инвестиции в человеческий капитал, выявляя предельные величины, при которых эти инвестиции способны приносить доход.

Понятие человеческого капитала в его расширенном смысле является первым шагом найти отражение природы экономического измерения жизнедеятельности человека и функционирования общества за пределами чисто производственной деятельности. Такие отрасли, которые считались непродуктивными, а именно образование, здравоохранение, наука и другие, согласно этой теории становятся в один ряд с отраслями материального производства.

Развитие концепции человеческого капитала было бы неполным без оценки степени его влияния на экономический рост. Подобные оценки имеют место и,

вполне естественно, они отличаются у разных исследователей. Например, Нобелевский лауреат Дж. Стиглиц пишет, что уже давно известно, что человеческий капитал является важным фактором экономического роста. Наряду с этим, согласно оценкам ряда специалистов, повышение продолжительности образования на один год ведет к увеличению ВВП на 5-15%. Отдача от вложений в образование в развивающихся странах еще выше: инвестиции в начальное образование в странах Центральной Африки обеспечивают рост ВВП на 24%, а в группе стран с низким доходом в целом – в среднем на 23%. Анализ факторов экономического роста в развитых странах также подтверждает значительную роль накопления человеческого капитала. Например, страны Юго-Восточной Азии сделали упор на всеобщее образование как необходимый элемент перехода от аграрной стадии к индустриальной [17].

В своих исследованиях Р. Истерлин обнаружил связь между распространением образования в различных странах мира и началом экономического роста и установил, что, как правило, после проведения образовательной реформы требовалось 25-30 лет, чтобы в той или иной стране начала заметно расти экономика. Другой ученый А. Дэдисон установил, что чем выше доля образованных людей в численности населения страны, тем выше темпы экономического роста. Он также вывел зависимость, согласно которой увеличение ассигнований на образование на 1% ведет к увеличению валового внутреннего продукта страны на 0,35%.

В 2004 году Организация экономического сотрудничества и развития пришла к выводу, что если для жителей определенной страны среднестатистический срок обучения увеличивается на год, это повышает валовой внутренний продукт данного государства на 3-6%.

Впрочем, увеличение числа образованных людей также порождает проблемы. К примеру, население США достаточно хорошо образованно, и американцы с неохотой соглашаются на неквалифицированную работу. Эта тенденция, которая прослеживается также во всех индустриально развитых странах, привела к выводу многие промышленные предприятия в государствах «третьего мира»: де-факто предприниматели оказываются заинтересованы в необразованных сотрудниках, которым можно платить меньше.

Еще один парадокс в 2001 году обнаружили экономисты А. Крюгер и М. Линдал: они пришли к выводу, что благотворное влияние образования испытывают лишь страны, где население, в целом, малограмотно. В этом случае, образование действительно становится «мотором» экономического роста. Однако в «образованных» странах больше образования отнюдь не означает автоматического роста экономики. Этот вывод актуален для образования Казахстана на нынешнем этапе переходного периода [18].

Нынешнее отставание в образовании, несомненно, будет влиять на дальнейшее развитие экономики и общества в целом. По данным зарубежных исследований, половина национального дохода США является результатом повышения образования рабочей силы. Согласно исследованиям, проведенным в Японии, степень образования работников влияет на техническое преобразование: если уровень образования рабочих поднимается на один класс,

то уровень техники – на 6%. Обычно, чем ниже уровень образования, тем меньше национальный доход страны [19].

Можем сослаться и на мнения ряда российских ученых, полагающих, что «по имеющимся оценкам, в развитых странах 60% прироста национального дохода определяется приростом знаний и образованности общества. Через призму теории человеческого капитала образование стало рассматриваться во многих странах как решающий источник экономического роста, как инструмент смягчения экономического неравенства и как средство борьбы с безработицей. В связи с этим произошел коренной пересмотр в политике государства. Образование заняло достойное место в стратегии роста различных стран» [20].

Вместе с этим, они считают, что на современном этапе общественного развития оценка роли человеческого капитала в экономическом росте постоянно возрастает. Сегодня человеческий капитал практически во всех странах превышает половину накопленного национального богатства. Высокий удельный вес человеческого капитала (ресурса) в большинстве стран обусловлен исключительно неравномерным распределением природных богатств [21].

С этими авторами солидарна и Н. Римашевская, которая убеждает, что «в развитых странах налицо смена государственных приоритетов – относительное сокращение доли военных исследований и ускоренный рост инвестиций в фундаментальные науки, связанные, в частности, с системой здравоохранения. На роль базового фактора развития экономики выдвигается образование, в том числе системы, обеспечивающие получение профессиональных знаний в течение всей жизни; «жизненный цикл знаний», навыков, профессий сегодня оказывается чрезвычайно коротким». Наряду с этим, она также приводит оценки масштабов человеческого капитала в экономике: «В условиях утверждения «глобально-информационного уклада» все более жесткими становятся требования к качеству рабочей силы. В современной мирохозяйственной конкуренции побеждают «не числом, а умением», и основным источником национального богатства становится «интеллектуальный капитал».

Наряду с этим, согласно оценкам Всемирного банка, данным применительно к 192 странам, на долю физического капитала (накопленных материально-вещественных фондов) приходится в среднем 16% общего богатства, на долю природного капитала – 20, а капитала человеческого – 64%. Например для России эта пропорция – 14, 72 и 14%, тогда как в Германии, Японии и Швеции удельный вес человеческого капитала достигает 80%» [22].

Имеются оценки и некоторых казахстанских исследователей. Так, К. Кажымурат и Е. Ситникова отмечают, что «статистические оценки вклада образования в экономический рост показывают, что доля этого фактора может достигать до 33% общего прироста валового национального продукта. По оценкам из докладов Мирового банка следует, что повышение образовательного уровня на один год увеличивает ВВП на 4%. В целом повышение образовательного уровня на три года обеспечило увеличение роста ВВП на 0,4% пункта в год» [23].

В развитие понимания этого процесса О. Швакова подчеркивает, что сегодня темпы экономического роста в решающей мере определяются темпами и масштабами развития приоритетных направлений развития науки и техники, уровнем подготовки и квалификационным составом работников всех уровней, степенью прогрессивности средств научно-производственного труда, то есть всем тем, что обеспечивает ускоренную реализацию инновационных проектов, объем и качество инвестиций, направляемых на эти цели. При осуществлении инвестиций в сферу науки и образования, профессионально-квалификационное развитие рабочей силы, необходимо учитывать характерные особенности такого вида затрат.

Во-первых, инвестиции в образование не только оказывают влияние на развитие творческих способностей, профессионализма, повышение социального статуса каждого индивида, но и воздействуют на воспроизводство интеллектуально-духовного потенциала общества в целом.

Во-вторых, такие затраты осуществляются одновременно, а окупают себя в течение нескольких циклов производственного процесса, до того момента, когда вновь понадобится переподготовка работников в связи с изменившимися требованиями инновационного обновления производства.

Таким образом, инвестиции в образование приобретают форму оборота, аналогичную обороту основного капитала. В процессе перенесения части затрат в профессиональную и квалификационную подготовку работника на вновь создаваемую продукцию, за одинаковые промежутки времени более квалифицированная часть работников создает большую стоимость, чем кадры с прежним уровнем подготовки.

В-третьих, длительность периода, в течение которого окупаются инвестиции в образование, должна соответствовать периоду морального старения приобретенных профессиональных знаний в соответствующих областях науки и техники. Сокращение или превышение данного срока приводит либо к завышению себестоимости продукции, либо к сдерживанию профессионально-квалификационного роста работников.

В-четвертых, образовательный процесс предполагает необходимость овладения постоянно обновляющейся системой знаний, что позволит осуществлять воспроизводство рабочей силы более высокого квалификационного уровня.

И, наконец, инвестиции в образование – это не только затраты на строительство новых и реконструкцию действующих объектов образования, их материально-техническое оснащение, организацию учебного процесса, разработку обучающих технологий, управление процессом подготовки, переподготовки и повышения квалификации и пр.

Таким образом, по ее мнению, инвестирование в улучшение качества человеческого капитала имеет непосредственное отношение к экономическому росту. В течение последних лет было собрано значительное количество данных, доказывающих наличие прямой связи между инвестициями в образование и экономическим ростом, существенную роль в этом играют

затраты общества на высшее образование. В результате проведенных исследований ученые пришли к следующим выводам:

- чем выше у страны показатель среднего числа лет, которое граждане затрачивают на образование, тем быстрее растет ее экономика;
- в стране, где высшее образование развивалось более быстрыми темпами, наблюдались и более высокие темпы экономического роста;
- значение образования как фактора производства связано с его влиянием на производительность;
- образование оказывает положительное влияние на инвестиции в физический капитал, что тоже способствует экономическому росту [24].

Принимая во внимание нематериальный характер и многомерность человеческого капитала, различные авторы свободно формулируют понятие человеческого капитала и делают неоднозначный упор на его отдельные составные элементы: одни склонны акцентировать внимание на функциональной стороне человеческого капитала, т.е. на его способности приносить доход, другие дают его сущностную характеристику – как форму личного фактора производства. Практически во всех определениях после 60-х гг. в XX в. соблюдается принцип расширительной трактовки человеческого капитала: не только реализуемые знания, навыки и способности, но и потенциальные (в том числе и возможность их приобретения); не только внешнее стимулирование, но и внутренняя мотивация работника, что, в сущности, не меняет экономического содержания человеческого капитала.

Наиболее полно человеческий капитал можно охарактеризовать следующим образом: это врожденный, сформированный в результате инвестиций и накоплений определенный уровень здоровья, образования, навыков, способностей, мотиваций, энергии, культурного развития как конкретного индивида, группы людей, так и общества в целом, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, способствуют экономическому росту и влияют на величину доходов их обладателя [25].

В современных условиях было бы ошибочным считать, что рынок образовательных услуг и рынок труда малозависимы друг от друга. В условиях отсутствия должного регулирования положения на этих рынках возможны и зачастую на практике проявляются абсурдные ситуации, когда государственные образовательные учреждения, ориентируясь на спрос на образовательные услуги со стороны выпускников, за деньги налогоплательщиков готовят будущих безработных, а потом другие государственные учреждения платят им пособия из кармана того же налогоплательщика. Между тем, те же государственные образовательные учреждения должны были бы ориентироваться не на желания молодых людей, а на существующий спрос на специалистов тех или иных специальностей со стороны предприятий и учреждений, еще лучше – на прогноз ситуации на рынке труда [26,27].

В данной связи построение и совершенствование эффективного организационно-экономического механизма в сфере образования является

одним из ключевых компонентов образовательной политики государства. Реформирование системы образования предполагает приведение организационно-экономического механизма этой системы в соответствие с новыми запросами общества и его ресурсными возможностями.

Одна из важнейших функций организационно-экономического механизма состоит в том, чтобы обеспечить связь сферы образования с экономической средой, которая приобрела рыночный характер. Это не означает, однако, что данный механизм, как таковой, должен стать преимущественно рыночным. Ведущую роль в нем призвано играть бюджетное финансирование образования, которое, при безусловном сохранении и повышении сложившегося уровня, должно стать значительно более целенаправленным и эффективным.

1.2 Экономические аспекты функционирования системы технического и профессионального образования

Эффективность и качество являются ключевыми параметрами, определяющими общественно-экономическую значимость сферы образования. При этом если эффективность обычно рассматривается как экономическая или экономико-управленческая категория, то понятие качества, включающее в себя наряду с экономическими также социальные, познавательные и культурные аспекты образования, воспринимается как всеобъемлющая интегральная характеристика образовательной деятельности и ее результатов.

С начала 70-х гг. в странах Западной Европы заметно усилился интерес к проблемам эффективности образования и новым моделям управления учебными заведениями разного типа. Стали создаваться научно-исследовательские центры, занимающиеся вопросами планирования и финансирования разработок, более рациональных (с точки зрения новых моделей управления образовательными учреждениями) организационных форм учебного процесса, модернизации его содержания и т.п.

В широком смысле слова эффективность системы образования стала определяться как степень достижения поставленных перед нею целей. Критерии оценки того, в какой мере школа выполняет эти функции, в свою очередь задаются требованиями экономики, поскольку большая часть прироста современного производства должна осуществляться за счет эффективного использования трудовых ресурсов, повышения их качественных характеристик (образования, квалификации, мастерства). Задача обеспечения своевременного и динамичного приспособления системы образования к требованиям экономики предопределила тенденцию к пересмотру целей образования.

Одна из первых попыток найти количественный показатель эффективности образования с экономических позиций принадлежала Т. Шульцу [28]. В соответствии с его теорией человеческого капитала дополнительный экономический рост или спад производства является производной от «инвестиций в человека», в том числе и расходов на образование. Он предложил свой метод определения экономической роли образования, с помощью которой делалась попытка усовершенствовать механизм

распределения ресурсов для увеличения их экономической эффективности. Но в этом случае методы экономического анализа переносились целиком в сферу образования, а норма распределения финансовых средств определялась по формуле «затраты – результат». Конечно, выявление спроса экономики на квалифицированные кадры и анализ этой проблематики с экономической точки зрения сохраняют свою актуальность, и исследователи признают необходимость совершенствования методов измерения такой эффективности.

Позднее в ряде капиталистических стран возникло новое направление исследований проблем эффективности образования, ведущие представители которого выступили с резкой критикой концепции. Призывая покончить с императивом экономической целесообразности в сфере образования и пересмотреть критерии его эффективности, они подчеркивали междисциплинарный характер проблемы и необходимость комплексного подхода к ее решению. Общие критерии эффективности, полагают они, должны разрабатываться в контексте тех условий, в которых функционирует система образования, а качество последней оцениваться в зависимости от выполнения поставленных перед нею общих и конкретных задач.

При новом подходе квалиметрические критерии оценки деятельности школ должны учитывать не только затраты на образование, но и социально-педагогические аспекты (организация учебно-воспитательного процесса, его специфика и закономерности), не поддающиеся стоимостным оценкам, но в значительной мере определяющие эффективность или неэффективность затрат на образование. В связи с этим предлагается различать две формы эффективности образования:

- внутреннюю, определяющую, в какой степени школа достигла поставленных перед нею конкретных целей обучения;
- внешнюю, под которой понимается степень удовлетворения требований современного общества или степень соответствия «продукции» сферы образования структуре спроса на нее со стороны рынка труда.

Этот новый подход позволял учитывать не только «прямую» отдачу от производительных затрат в виде непосредственного экономического эффекта, но и педагогический результат, и косвенные выгоды, получаемые обществом.

Поиск путей и механизмов повышения внешней эффективности образования, по мнению этих авторов, идет в нескольких взаимосвязанных направлениях:

1. Рационализация системы образования на основе развития и использования некоторых положений общей теории управления (система «планирование – программирование – бюджетирование»). Совершенствование управления процессом подготовки кадров рассматривается в качестве одного из главных путей эффективного использования материальных и человеческих ресурсов. Наиболее активно идет разработка новых форм организации и методов управления на основе принципов ППБ в США, где при Орегонском университете создан специальный научно-исследовательский центр. Цель системы ППБ – на основе соотнесения затрат, ассигнованных на реализацию

программ, и степени достижения установленных целей определить их эффективность.

Предпринимаются и другие попытки разработать систему специфических показателей для количественной оценки внешней эффективности дидактических систем, а также конкретные механизмы и инструменты для измерения качественных результатов образования с тем, чтобы вывести обобщенный индекс с учетом изменившихся целей обучения и новых критериев эффективности.

Такая система показателей была, в частности, применена английскими учеными У. Вудхоллом и М. Блаугом при осуществлении исследовательской программы по оценке внешней эффективности вложений в среднее образование Англии. В США с начала 70-х гг. предпринимаются попытки разработать по аналогии с индексом потребительских цен обобщающий индекс продукции сферы образования, который бы позволил оценивать систему национального образования в целом.

2. Совершенствование отчетности. Согласно основополагающему принципу отчетности образовательное учреждение рассматривается как предприятие, и в целях повышения эффективности его работы от него требуется отчетность за каждый истраченный доллар в соответствии с поставленными перед ним задачами. Явление внедрения отчетности в сферу образования отражает, с одной стороны, объективную тенденцию к усилению роли государства и централизации руководства, необходимость регулирования, планирования и контроля в масштабах страны, с другой – стремление любой ценой снизить издержки образования. В то же время в США, ФРГ и других странах существует целое направление, представители которого считают, что принципы отчетности не могут служить научным подходом к решению проблемы эффективности образования, так как они преследуют главным образом дисциплинарные цели, предполагающие установление жестких норм контроля за деятельностью школы без обеспечения его необходимыми условиями и правами.

3. Диверсификация высшего образования. Разрабатываются проекты модернизации системы образования с учетом современных потребностей рынка труда, в частности создание в ряде стран так называемых институтов сокращенного обучения – различного рода второразрядных учебных заведений или отделений, резко отличающихся по социальному составу студентов, характеру и конечным целям образования. Такие институты позволяют увеличить число учащихся – выходцев из низших слоев общества и одновременно обеспечить потребность производства в кадрах различной квалификации.

4. Создание новой технологии обучения, направленной на активное использование обучающих машин – ЭВМ, видеоманитов и других технических средств. Так называемая технологическая эффективность рассматривается в качестве важнейшего инструмента общего повышения эффективности деятельности школы.

Еще один метод оценки экономической эффективности образования связан с именем Э. Денисона, который количественно соотнес воздействие различных факторов экономического роста на рост реального национального дохода [29]. Его оценки приведены в таблице 1.

Таблица 1

Факторы, влияющие на рост реального национального дохода США, 1929 – 1982 гг.

Факторы роста	Вес каждого фактора, %
Увеличение трудозатрат	32
Повышение производительности труда	68
в т.ч. технический прогресс	28
затраты капитала	19
образование и профподготовка	14
экономия, обусловленная	
масштабами производства	9
улучшение распределения ресурсов	8
законодательно-институциональные	
и другие факторы	9
Всего	100

*Примечание – Источник [29].

По оценкам Э. Денисона, улучшение качества рабочей силы определило 14% прироста реального национального дохода в США, а поскольку самым простым показателем качества рабочей силы является уровень образования, то само образование – это один из источников экономического роста любого общества. Им же была рассмотрена зависимость между уровнем образования и доходами экономически активного населения. Э. Денисон предположил, что разница между средними доходами лиц одного возраста на 3/5 определяется уровнем образования, а остальное за счет личных способностей и других обстоятельств.

Экономическое развитие прямо зависит от эффективности расширения системы образования, так как именно она поставляет необходимые для научных исследований кадры и научно-технический персонал, т.е. уровень образования рабочей силы является одним из наиболее важных факторов экономического и научно-технического развития.

Сегодня эффективность учреждений образования определяется на рынке образовательных услуг, а национальной системы качества в целом – на рынке труда. Для внутренней организации системы образования очень важна сбалансированность на рынке образовательных услуг. В рыночных условиях, возможно, излишняя либерализация этого рынка, в надежде на рыночные регуляторы, не всегда приводит к необходимому балансу спроса и предложения услуг образования [30].

Было бы ошибочным считать, что рынок образовательных услуг и рынок труда малозависимы друг от друга. В условиях отсутствия должного регулирования положения на этих рынках возможны и зачастую на практике проявляются абсурдные ситуации, когда государственные образовательные учреждения, ориентируясь на спрос на образовательные услуги со стороны выпускников, за деньги налогоплательщиков готовят будущих безработных, а потом другие государственные учреждения платят им пособия из кармана того же налогоплательщика. Между тем, те же государственные образовательные учреждения должны были бы ориентироваться не на желания молодых людей, а на существующий спрос на специалистов тех или иных специальностей со стороны предприятий и учреждений, еще лучше – на прогноз ситуации на рынке труда [31].

Необходимость совершенствования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных порождена одной из серьезных проблем – несбалансированности профессионально-квалификационной структуры выпуска специалистов в учреждениях профессионального образования всех уровней с потребностями рынка труда. В настоящее время происходит периодическое перенасыщение рынка труда специалистами определенных профилей и недостаточная подготовка по дефицитным профессиям и специальностям [32].

Большинство исследователей считают целесообразным применение подхода, в соответствии с которым следует учитывать основные факторы, влияющие на спрос и предложение труда. Источниками информации при изучении предложения на рынке труда могут быть: данные о численности и квалификационных характеристиках специалистов с высшим образованием, состоящих на учете в службах занятости по видам деятельности; мнения руководителей предприятий по поводу качества подготовки специалистов местными вузами, потребности в специалистах, которых местные вузы не готовят, возобновления практики распределения выпускников по заявкам предприятий; данные о подготовке специалистов на коммерческих началах в негосударственных учебных заведениях; сведения обо всех высших учебных заведениях региона: их числе, специализации, пропускной способности, практике и масштабах трудоустройства выпускников местных вузов, методологии определения численности ежегодного приема абитуриентов в разрезе специальностей [33].

Можно заметить, что вопросы многостороннего участия в регулировании рынка труда во многом упираются в системность взаимоотношений реального производства и образования. Но образовательная система сегодня взаимодействует лишь с небольшим количеством (около 2%) действующих предприятий, и в основном кадровое емкими. То есть, подавляющее большинство работодателей в настоящее время, особенно малый и средний бизнес, практически не участвуют в данном процессе. Профессиональному образованию требуется работа на заказ. И его должен сформировать реальный сектор экономики. Образование и реальный сектор экономики представляют, если можно так выразиться, два сообщающихся сосуда, поэтому их

эффективное функционирование и развитие возможно только в комплексном взаимодействии и сотрудничестве, создании интегрированной системы обучения. Каждая из сторон, берет на себя определенные обязательства и выполняет свои функции [34].

По мнению отдельных ученых, необходимо отработать механизм вхождения профессиональной школы на рынок труда, активизировать взаимодействие всех социальных партнеров в области профессионального образования с учетом сбалансированности потребности рынка труда в профессиональных кадрах и номенклатуры профессий, по которым осуществляется их подготовка. Для решения этих вопросов требуется совершенствование практики социального партнерства всех субъектов рынка труда и образовательных услуг» [35].

Следовательно, в современных условиях особое значение имеет поиск новых подходов к повышению эффективности управления образовательными системами. Одним из них является переход от государственного (централизованного) принципа управления системой среднего образования к региональному. ...Система образования в своем стремлении приспособиться к новым условиям перехода к рыночной экономике и обрести экономическую основу пытается разработать регионально ориентированную стратегию. Процесс разворачивания региональной образовательной инфраструктуры является наиболее перспективным на ближайшее десятилетие. В этих условиях система образования должна в большей степени ориентироваться непосредственно на региональные условия и удовлетворение региональных потребностей [36].

Прогнозирование потребностей рынка труда в этих условиях рассматривается как важная составная часть маркетинговой информации, необходимой для разработки мероприятий по регулированию и контролю за изменениями рынка образовательных услуг, по стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на спрос.

По мнению этих авторов, составление перспективных балансов спроса и предложения рабочей силы выступает основным компонентом механизма управления кадровым потенциалом региона, важной составляющей эффективной модели организационно-экономического взаимодействия региональных систем профессионального образования и рынков труда. Однако имеющиеся сейчас статистические данные не позволяют оценить динамику занятости в разрезе профессионально-квалификационной структуры рабочих мест экономики региона. Для планирования системы подготовки кадров этих сведений явно недостаточно [37].

На наш взгляд, эта мысль весьма важна, поскольку для успешного и адаптивного развития системы образования в регионе необходимым условием сегодня становится перспективная сбалансированность рынка труда. Кризис 90-х годов имел серьезнейшие последствия для образования. Образование по сути оказалось брошенным на произвол судьбы и вынуждено было заняться самовыживанием. Профессиональное образование превратилось в полузакрытую систему, нацеленную в основном на самообслуживание и самовоспроизводство. Это привело также к существенному снижению

эффективности и качества образования, к оторванности от реальных потребностей экономики. И поэтому сегодня главная задача состоит в том, чтобы на основе повышения роли профессионального образования обеспечить более полное соответствие системы и практики подготовки кадров особенностям и требованиям экономики республики.

Краткий экскурс в историю государства российского демонстрирует аналогичную картину. Потребность в кадрах, обслуживающих сферу идеологической и политической надстройки, обычно заставляет буржуазное государство одновременно с развитием специального образования, учитывающего нужды промышленности, усиленно развивать и гуманитарное образование, так называемое *liberal education*. Россия, вступившая на путь буржуазного развития, остро испытывала эту потребность. Создание земских и других судебных учреждений, расширение административного аппарата (местного и центрального) требовали соответствующих специалистов, что привело к широкому распространению юридического образования в России в второй половине XIX века (в 1869 году, например, число студентов-юристов составляло почти половину – 45,8%, всех студентов университетов) [38].

Однако за всем этим забывались иные, не менее важные кадровые проблемы России. «С освобождением крестьян, - писал в 1880 г. выдающийся русский демократ Н.В.Щелгунов, - свершилась резкая перемена в экономических требованиях русской жизни, и приготовление чиновников и офицеров, составляющее прежде главную задачу казенного воспитания, должно было уступить свое место приготовлению лиц для других, преимущественно промышленных и технических занятий... Спрос на реальное образование явился ...результатом новых условий жизни...создавших небывалое еще у нас торговое и промышленное развитие» [39].

Но именно этот спрос ни в какой мере не учитывала система классического образования. В конце 60-х годов, когда российский капитал еще набирал силы, потребность в людях «промышленных и технических» занятий не казалась на первый взгляд насущной. Близорукость сторонников классицизма сказалась в том, что они не учитывали потребностей завтрашнего дня [40].

Безусловно, оптимизация баланса на рынке труда – задача традиционная, но эффективно решить ее пока не удастся в силу ряда причин, наиболее существенной из которых является отсутствие совершенного механизма прогнозирования рынка труда. Методики, которые используются предприятиями для определения потребности в кадрах, особенно, высшей квалификации на какую бы то ни было перспективу, зачастую в современных экономических условиях оказываются не состоятельными. Проблема усугубляется тем, что, как правило, не учитываются потребности такого солидного и быстро развивающегося сектора экономики, как предприятия малого и среднего бизнеса. В этой связи наиболее целесообразно использовать другие подходы при создании инструмента мониторинга, анализа и прогнозирования, исключающие прогнозы предприятий, либо учитывающие их для анализа [41].

Безусловно, важно и необходимо учитывать, что сегодня в мире экономики, страны без образованной рабочей силы, подготовленной в соответствии потребностями и запросами рынка труда, просто не могут развивать свою экономику, как бы они этого не желали. Это приводит нас к простому выводу: если страна не может организовать экономически эффективную систему образования, отвечающую требованиям инновационной экономики, она не может быть конкурентоспособной на экономическом рынке.

Образование, построенное на идеях теории человеческого капитала, несомненно, оказало значительное воздействие на экономическую политику государства. Это привело во многих странах к изменению отношения общества к вложениям в человека. Там научились видеть инвестиции, обеспечивающие производственный, причем долговременный по своему характеру, эффект. Произошла определенная переориентация и социальной политики. Программы профессиональной подготовки стали рассматриваться как эффективное орудие борьбы с бедностью, возможно, более предпочтительное, чем прямое перераспределение доходов, что актуально и в условиях разрастающегося глобального экономического кризиса.

Научное обеспечение реального сближения экономики страны и образовательной сферы предполагает движение по трем стратегическим направлениям:

- переориентация целей образования на удовлетворение запросов потребителей (человек, работодатель, государство);
- переориентация организационных форм образования на индивидуализированное обучение с высоким уровнем самостоятельности обучающихся;
- переориентация представлений о результатах обучения на личностные и профессиональные компетенции человека.

В качестве основных ресурсов изменений выступают, в свою очередь, три объекта:

- содержание образования – компетентностно-ориентированные стандарты образования как основа программ и технологических систем обучения;
- система финансирования, обеспечивающая зависимость объема финансирования от качественных и количественных показателей результатов образовательной деятельности;
- система управления образованием – обеспечение роста самостоятельности и ответственности субъектов образовательной деятельности путем расширения их прав, включения в систему управления общественности, профессиональных сообществ, смещения акцентов в системе контроля к результатам образовательной деятельности и привлечением независимых экспертов.

В рамках существующих реалий можно выделить основные проблемы:

- фактическое отсутствие в нашей стране современных профессиональных стандартов, соответствующих перспективам развития профессионально-

квалификационной структуры труда и потребностям в профессиональном образовании разных уровней и профилей;

- неразработанность методологии реализации компетентного подхода при формировании содержания профессионального образования;

- недостаток опыта реализации образовательных методик, основанных на компетентном подходе;

- концентрация полномочий по формированию государственного заказа на подготовку профессиональных кадров, осуществление контроля качества подготовки специалистов и усилий по трудоустройству выпускников в одном органе;

- отсутствие мониторинга трудоустройства выпускников, обучавшихся на средства государственного бюджета. Цель такого мониторинга – информационная поддержка образовательной политики, обеспечение органов управления образованием актуальной, полной, достоверной и регулярно обновляемой информацией об экономическом состоянии системы образования.

Между тем, в контексте современных подходов к управлению организациями возникает потребность в дифференциации категорий эффективности и результативности. Для этого необходимо понять один важный факт: фундаментом современного общества, экономики и человеческих отношений являются отнюдь не технологии. И не информация. И не производительность. Фундамент современного общества, экономики и человеческих отношений есть управляемая организация как общественный институт, целью которого является достижение результата. А менеджмент – это специальный инструмент, особая функция, специфический аппарат, который как раз и обеспечивает организации возможность достигать нужных результатов.

Такое понимание вопроса требует совершенно новой парадигмы менеджмента. В сферу внимания и ответственности менеджмента входит все, что каким-либо образом оказывает влияние на производительность организации и результативность ее деятельности – внутри организации или за ее пределами, в подконтрольных организации сферах или в сферах, ею не контролируемых [42].

В самом общем виде под эффективностью управления понимается создание благоприятных условий для достижения организацией высоких результатов в обусловленные сроки с наименьшими затратами. Следовательно, эффективность управления представляет собой результативность деятельности конкретной управляющей системы, которая должна отражаться в различных показателях состояния системы, причем этим показателям можно дать количественные характеристики.

Таким образом, повышение эффективности системы управления предполагает нахождение наилучших организационных форм, методов, технологии управления системой в целях достижения определенных технико-экономических результатов в соответствии с заданным критерием или системой критериев.

Новизну подходов к категориям эффективность и результативность можем проиллюстрировать анализом ранее действовавшего с января 2005 г. в Республике Казахстан и принятого в новой редакции с января 2009 г. Бюджетного Кодекса. В ранней (2005 г.) редакции в принципах бюджетной системы находят отражение принцип эффективности и результативности как разработка и исполнение бюджетов, исходя из необходимости достижения определенных результатов, предусмотренных паспортом бюджетных программ с использованием оптимального объема бюджетных средств, необходимого для достижения этих результатов, или обеспечение наилучшего результата с использованием утвержденного объема бюджетных средств [43].

В то же время, в новой редакции категории эффективности и результативности находят свое более точное толкование и четкую дифференциацию, в которой под принципом результативности понимается разработка и исполнение бюджета, ориентированного на достижение прямых и конечных результатов, предусмотренных стратегическими планами государственных органов, в то время как принцип эффективности – это разработка и исполнение бюджета исходя из необходимости достижения наилучшего прямого результата с использованием утвержденного объема бюджетных средств или достижения прямого результата с использованием меньшего объема бюджетных средств.

Наряду с этим, совершенствование практики государственного управления и бюджетных отношений на основе принципа бюджетирования, ориентированного на результат, вызывают необходимость детализировать понятие «результат», как прямой результат – количественная характеристика объема выполняемых государственных функций, полномочий и оказываемых государственных услуг в пределах предусмотренных бюджетных средств, достижение которых полностью зависит от деятельности организации, осуществляющей данные функции, полномочия или оказывающей услуги, и конечный результат – целевое состояние (изменение состояния) уровня и качества жизни населения, социальной сферы, экономики, общественной безопасности и других отраслей (сфер) государственного управления, обусловленное достижением прямых результатов деятельности определенного государственного органа, деятельностью других государственных органов.

Однако важно иметь в виду, что попытки увязать финансирование с объемом предоставляемых бюджетных общественных услуг предпринимались и раньше. В разные периоды времени объем этих услуг измерялся различными показателями (в том числе, например, численностью врачей, учителей и прочих бюджетников). Эти показатели в определенной мере задавали ориентиры для бюджетного финансирования. Возможно, причинами низкой эффективности современной бюджетной сферы как раз и стали неверно заданные результаты, а также постоянно продолжающиеся эксперименты по поиску правильных.

Между тем, следует, во-первых, отметить универсальность данного метода, поскольку он позволяет в одном лице обеспечить сразу «планирование, исполнение и контроль за исполнением». Очевидно, речь должна идти о системе или комплексе различных методов, применение которых в определенной

последовательности дает некий синергетический эффект, не достигаемый при использовании традиционных методов планирования и прогнозирования, которых по различным классификациям насчитывается более сотни, не говоря уже о методах исполнения и контроля.

Применительно к бюджетированию, ориентированному на результат, следует отметить, что для масштаба заявленных в нем операционных возможностей (от планирования до контроля) требуется использование множества отдельных методов. Следовательно, вопрос заключается не в его новизне, а в возможности обеспечить достижимый синергетический эффект отдельных элементарных методов с учетом практики реформирования бюджетного процесса.

Во-вторых, метод бюджетирования, ориентированного на результат, призван обеспечить распределение бюджетных ресурсов одновременно «по целям, задачам и функциям государства», то есть предполагается, что все они, в свою очередь, четко определены на ряд лет и легитимны.

В-третьих, метод бюджетирования, ориентированного на результат, позволяет гибко подходить к распределению ресурсов по этим целям, задачам и функциям с учетом приоритетов государственной политики, то есть значимости проблем текущего бюджетного периода.

В-четвертых, метод бюджетирования, ориентированного на результат, гибок втройне, поскольку учитывает дополнительно еще и общественную значимость результатов использования бюджетных средств. Аргументация в защиту общественной значимости при освоении бюджетных средств во все времена и во всех экономических системах сопровождалась волонтаризмом и даже эгоистическими побуждениями. Это неотъемлемое свойство денежных отношений.

Вот почему задача органов власти и управления заключается не только в обеспечении гарантии общественной значимости результатов использования бюджетных средств, но и в систематизации и предсказуемости соотношения области возникновения потребности и области предоставления общественных услуг для обеспечения гарантий производства оптимального с точки зрения затрат объема общественного товара.

В-пятых, из определения метода бюджетирования, ориентированного на результат, следует, что результаты, на которые собственно и ориентируется бюджетирование, могут быть разные, а именно «ожидаемые непосредственные» и «конечные». Согласимся, что многоаспектность бюджетного плана диктует и многовариантность результатов использования средств бюджета. Вместе с тем необходимо выявить различия между этими результатами. Возможно, «ожидаемые непосредственные» результаты по итогам планируемого бюджетного периода будут не адекватны «конечным» результатам и наоборот.

Бюджетирование, ориентированное на результат, если оно призвано сформировать новую парадигму бюджетного механизма, должно пройти еще ряд этапов методического насыщения, в чем определенную помощь может оказать отечественная финансовая наука [44].

Исходя из вышеизложенного, именно результативность как показатель, отражающий правильное делание вещей, обязана иметь количественное выражение. Следовательно, результативность – определенный показатель некоего процесса, показатель того, что в конце процесса получается нечто, заранее запланированное.

На наш взгляд, выход из сложившейся ситуации состоит в отходе от сложившегося рассмотрения эффективности как соотношения «результат к затратам» в следующем. Эффективность – это показатель стремления к конечному результату, но не сам результат, а вариант правильности, точности направления к нему (конечному результату). Следовательно, для определения эффективности необходимо отказаться от привычного понимания ее как простого отношения или коэффициента.

Предлагаемый подход к рассмотрению эффективности позволяет легко разводить два приведенных понятия – эффективность и результативность, что позволит нам более точно рассматривать экономические процессы, протекающие в образовательной сфере. Следовательно, известное отношение результата к затратам характеризует результативность действий как некий коэффициент полезного действия, а эффективность для рассматриваемых явлений способна выступать показателем верности выбранного направления.

1.3 Опыт развития технического и профессионального образования в зарубежных странах

Образовательная политика, отражая общенациональные интересы в сфере образования и предъявляя их мировому сообществу, учитывает вместе с тем общие тенденции мирового развития [45].

К числу основных современных тенденций мирового развития, определяющих сегодня существенные изменения в системе образования, можно отнести:

- ускорение темпов развития общества и как следствие – необходимость подготовки людей к жизни в быстро меняющихся условиях;
- переход к постиндустриальному, информационному обществу, значительное расширение масштабов межкультурного взаимодействия, в связи с чем особую важность приобретают факторы коммуникабельности и толерантности;
- возникновение и рост глобальных проблем, которые могут быть решены лишь в результате сотрудничества в рамках международного сообщества, что требует формирования современного мышления у молодого поколения;
- демократизация общества, расширение возможностей политического и социального выбора, что вызывает необходимость повышения уровня готовности граждан к такому выбору;
- динамичное развитие экономики, рост конкуренции, сокращение сферы неквалифицированного и малоквалифицированного труда, глубокие структурные изменения в сфере занятости, определяющие постоянную

потребность в повышении профессиональной квалификации и переподготовке работников, росте их профессиональной мобильности;

- рост значения человеческого капитала, который в развитых странах составляет 70–80% национального богатства, что обуславливает интенсивное, опережающее развитие образования как молодежи, так и взрослого населения.

Глобальными направлениями образовательных реформ, реализуемых в большинстве развитых стран мира, являются:

- децентрализация и демократизация управления;
- расширение автономии высших учебных заведений с одновременным усилением их подотчетности перед обществом;
- движение в сторону рыночных моделей организации, управления и финансирования образования;
- внедрение новых форм образования на основе информационно-коммуникационных технологий.

В процессах модернизации образования в различных государствах, выделяются следующие общие тенденции:

- четкое разграничение в законодательном порядке функций и ответственности между различными уровнями управления образованием: общегосударственным, региональным, муниципальным и институциональным;
- повышением роли образования в обеспечении устойчивого развития и конкурентоспособности государств на мировых рынках усиливается роль общегосударственных органов управления в выработке стратегии и политики развития образования, координации усилий и ресурсов, необходимых для нормального функционирования образовательных систем;
- все другие управленческие функции делегируются низшим эшелонам власти в соответствии с предписанными им законами, обязанностями и правами в данной сфере.

Во многих странах, причем вне зависимости от уровня их социально-экономического развития (например, в Австралии, Германии, Китае, Нидерландах и Казахстане, Украине) начальное профессиональное образование интегрируется с полным средним, а среднее профессиональное – с высшим образованием. Полное среднее образование продолжает выполнять двойную задачу: готовить не только к поступлению в вузы, но и вступлению в активную жизнь. Считается, что именно выполнение этой двойной задачи будет определять дух и содержание среднего образования в XXI веке, его диверсификацию и то место, которое будет занимать общая, гуманитарная и общетехническая подготовка.

Существенное обновление содержания среднего и высшего профессионального образования, направленное на стандартизацию учебных планов и образовательных программ; введение системы образовательных кредитов (зачетных единиц) для обеспечения академической мобильности студентов. В рамках Болонского процесса европейская система зачетного перевода (ECTS) уже введена в Германии, Нидерландах, Бельгии, Италии, Франции; подобные системы зачетных единиц – в Австрии, Вьетнаме,

Монголии, Японии, Канаде, Китае, Швеции и странах Восточной Европы и Балтии.

Заметное смещение акцентов в деятельности управленческих структур всех уровней образования с административно-организационных вопросов на проблемы качества обучения, быстрое реагирование систем образования на изменяющиеся потребности в обществе. Комплексные меры по поддержанию высокого качества образования приняты во Франции, Германии, Великобритании, Канаде.

Превращение системы финансирования образования в мощный экономический рычаг управления: принятие концепции многоканального финансирования (государственный бюджет, бюджеты региональных и муниципальных органов, доходы от оказываемых услуг вузами и их коммерческой деятельности, плата за обучение и др.); замена стипендий и грантов студенческими займами, гарантированными государством; введение принципа смешанного финансирования государственных и частных вузов; повышение роли филантропических организаций, предпринимательских структур, финансирования образования гражданами; установление налоговых льгот на часть доходов, реализуемых образовательными учреждениями в целях поддержки образования. Достаточно хорошо развита система адресного финансирования учащихся школ и студентов вузов в таких странах, как Австралия, Нидерланды, Франция, Италия, Венгрия, Япония, США, Канада.

Современные модели финансирования практически во всех развитых странах мира, в том числе – в странах восьмерки – отличаются гибкостью, отзывчивостью на рыночные инициативы, использованием возможностей обучения на протяжении всей жизни. В них просматривается подход на дифференциацию стимулов по результатам учебы и образовательной деятельности: поощрение отличников, талантливых преподавателей и эффективных вузов; санкции для отстающих студентов и учебных заведений. Принципиальной составляющей современных моделей является: совместное финансирование учреждений образования со стороны государства, частных организаций, семей, самих обучаемых, спонсоров, донорских и благотворительных организаций.

В разных странах финансирование в большей или меньшей мере имеет свою стратегическую направленность:

- ориентацию на свободный рынок;
- поддержание регулируемого рынка «общественных благ»;
- социально ориентированного финансирования.

Первые две стратегии основаны на оценке результатов финансирования, а не объемов затрат. Учебные заведения в рамках таких стратегий все более приобретают черты децентрализованных автономных организаций, «производящих» образовательные услуги и действующих как предприятие. Стратегия ориентации на свободный рынок сфокусирована на качестве учебы студентов и проявления ими «рвения к образованию» в соответствии с финансовыми поощрениями и собственными затратами, на обеспечении

финансовыми инструментами потребностей конкретного качества в новой рабочей силе. Стратегия поддержания рынка «общественных благ» предоставляет каждому индивиду возможности для успешного вступления в процесс обучения (равные стартовые возможности), но результаты от полученного образования должны соответствовать личным достижениям. Социально ориентированная модель финансирования основана на финансировании «равных возможностей и равных результатов» для всех.

На практике реализуются модели финансирования, сочетающие элементы всех трех направленностей, при явном доминировании первых двух.

«Наиболее рыночная» стратегия финансирования получила развитие в основном за пределами континентальной Европы: в США, Великобритании, Австралии, Новой Зеландии, Южной Африке. Все ощутимее проявляются ее черты в Нидерландах, Испании, Швеции, Японии, Китае и некоторых странах Восточной Европы.

В плане обеспечения финансирования системы образования частным сектором экономики многие страны мира выработали различные механизмы поощрения частных инвестиций в образование и обучение. В частности, многие государства имеют широкий диапазон стимулов и поощрений инвестирования в профессиональное обучение. В Люксембурге компании, которые берут учеников, имеют право получать помощь в форме грантов или освобождаются от социальных отчислений, получают различные субсидии, если у них есть спрос на профессии, по которым они проводят обучение. В Испании в 1998 г. были введены стимулы в форме снижения налогов в соответствии с программой по начальному профессиональному обучению с тем, чтобы стимулировать работодателей использовать больше учеников, работающих по контракту (при этом предусматривается, что по крайней мере 15% рабочего времени должно быть уделено теоретическому обучению), и преобразовывать их в постоянные рабочие места.

В некоторых странах применяется и метод выплаты сборов с компаний. Так, например, во Франции метод сборов с предприятий для финансирования программ обучения берет свое начало в 1970 г. Размер сбора постепенно увеличивается, и в настоящее время он составляет 1,55% от фонда заработной платы, а для компаний с персоналом менее 10 человек – 0,15%. Фонд, созданный за счет этих средств, управляется в значительной степени социальными партнерами. Работодатели могут открыть свои фонды, если они способны проводить обучение, которое отвечает всем критериям. Во Франции практически около двух третей средств на непрерывное обучение финансирует государство, если обучение нацелено на уязвимые слои населения через политику рынка труда [46].

Между тем, тот же опыт стран мира показывает, что наращивание инвестиций в систему образования не всегда является однозначным фактором роста эффективности образования. К примеру, ни одна страна мира не тратит на образование столько государственных и частных средств, сколько США. Однако, по данным Организации по экономическому сотрудничеству и развитию, несмотря на гигантские затраты, американские школьники не

демонстрируют хороших знаний на фоне иностранных ровесников. Более того, по ряду показателей, американские старшекласники безнадежно проигрывают европейцам.

В 2000 году США потратили более \$10,2 тыс. на каждого ученика начальных классов. В остальных развитых странах эта сумма, в среднем, составила чуть более \$6 тыс. В целом, США заняли второе место среди самых щедрых государств по финансированию общего образования, затратив на эти цели 7% от валового внутреннего продукта (ВВП) страны в 2000 году. С тех пор как Джордж Буш стал президентом США, государственные затраты на образование возросли на \$11 млрд., достигнув \$147,9 млрд. в 2002 году. Только в 2002 году \$26,5 млрд. было направлено на поддержку начального и среднего образования. Из них \$1 млрд. был специально предусмотрен для усовершенствования навыков по чтению среди американских школьников.

Как заявляют исследователи из Мичиганского университета, все эти затраты, однако, не оказали особо благоприятного влияния на успехи американских учащихся. По словам Министра образования Рода Пейджа, когда все остальные страны движутся вперед и усовершенствуются, США завязли в боях с бюрократией. Некоторые исследователи утверждают, что школьную систему США не спасут изменения в программах – образование США нуждается в кардинальных реформах [47].

Вместе с тем, в части развития профессионального образования и подготовки кадров в странах Евросоюза большое внимание уделяется доступности технического и профессионального образования, а также усилению его прагматических аспектов, определяющих связь учебных заведений профессионального образования с миром труда.

Учреждениям профессионального образования отводится видная роль и в деле развития национальной системы образования. Во Франции существуют лицеи общего и технологического профиля, многофункциональные лицеи профессионального образования. В технических и профессиональных учебных заведениях изучаются общеобразовательные, специальные предметы и проводятся практические занятия. Профессиональную практику учащиеся проходят на предприятиях, которые получают от государства финансовую поддержку за обучение молодежи.

В Австрии, Германии и Швейцарии главное внимание уделяется профессиональному обучению, которое охватывает до трех четвертей молодежи. Учащиеся в этих странах 3-4 дня в неделю проходят обучение на предприятиях, а 2-3 дня – в учебных центрах, изучая технологию, математику и другие предметы, а также иностранные языки.

В Финляндии принят Закон «О профессиональной подготовке и профессиональном обучении взрослых» (1998 г.), в Нидерландах – Закон «О профессиональном образовании и обучении взрослых» (1996 г.) и Закон «О дальнейшем развитии профессионального образования» (2002 г.), которыми регламентированы роль, ответственность и заинтересованность работодателей в организации профессионального образования и подготовке квалифицированных кадров. Западные системы профессионального образования и обучения в

настоящее время в большей мере ориентированы на компетенции, на освоение конкретных программ профессионального обучения.

Учебные заведения технического и профессионального образования (как правило, технические лицеи и колледжи) во всех странах Европы, Америки и Юго-Восточной Азии повсеместно решают масштабные задачи подготовки специалистов для экономики и социальной сферы. И в структуре занятого населения европейских стран эти специалисты составляют до 60 %. Как видно, выпускники колледжей не только вливаются в ряды студентов вузов, как зачастую представляют это у нас, но и целенаправленно пополняют армию специалистов среднего звена, технического и обслуживающего труда реального сектора экономики.

Характерной чертой национальных систем профессионального образования развитых стран является то, что в организацию процесса профессионального обучения, кроме государства, активно привлекаются работодатели и другие социальные партнеры. Это, в свою очередь, оказывает влияние на определение содержания профессиональных образовательных программ, порядок разработки правовых и нормативных документов, на механизм реализации образовательных стандартов профессионального обучения на практике и своевременное оснащение учебных заведений, занимающихся организацией профессионального обучения и подготовкой кадров, новым оборудованием и техникой.

В настоящее время в странах Центральной и Восточной Европы принимаются меры, направленные на обеспечение гибкости системы профессионального образования и повышение ее значимости в активной профессиональной жизни человека. Они включают, с одной стороны, разработку и принятие законодательных и нормативных документов, с другой – формирование механизмов оценки качества профессиональной подготовленности и сертификации, которые позволяют централизованно регулировать системы профессионального образования.

Соответствующие законы были приняты, в частности, в Венгрии (1993, 2000 гг.), Эстонии (1993, 1995 и 1998 гг.), Словении (1996 г.), Литве (1997г.), Польше (1994г.), Болгарии (1999 г.) и т.д. Разработка законодательства и нормативной правовой базы в этой области в указанных странах продолжается. В них формируются институциональные механизмы, регулирующие системы технического и профессионального образования. В 1993 г. в Венгрии были созданы Национальный регистр профессиональных квалификаций, который служит основой для группировки специальностей и рационализации учебных программ, и Национальный центр оценки и сертификации. В Словении с 1995 г. работает Национальный центр по профобразованию, в Болгарии с 1999 г. Национальное агентство по вопросам квалификации, оценки и сертификации, контроля качества обучения. В 1999 г. в Румынии был создан Национальный центр по развитию профессионального образования, в Эстонии – Национальный совет по профессиональному образованию взрослых, в Литве – Национальный совет по развитию профессионального образования [48].

Практически во всех странах Европейского Союза, а также в Австралии, Республике Корея, Япония активно реализуется концепция «Обучение в течение всей жизни», предусматривающая различные формы обучения граждан, включая безработных, лиц с ограничениями в физическом или умственном развитии, а также людей старших возрастных групп.

В Германии, Франции, Финляндии, Швеции, Бельгии, Великобритании, Италии реализуются специальные правительственные программы, предусматривающие целевое инвестирование в непрерывное профессиональное образование.

Имеется большое разнообразие организационно-правовых форм технического и профессионального и послесреднего образования. В самом общем плане их можно разделить на две большие группы:

- реализация программ технического и профессионального и послесреднего образования в рамках существующей (формальной) системы образования;
- в рамках системы непрерывного образования.

В первом случае имеет место реализация программ технического и профессионального и послесреднего образования в качестве структурных элементов системы среднего образования, что показано выше. Нормативные, правовые и организационные основы технического и профессионального и послесреднего образования в рамках формальной системы образования обычно определены совместно с соответствующими нормами, регулирующими организацию и функционирование системы среднего образования в целом. В равной мере это относится и к управлению соответствующими образовательными учреждениями, большая часть которых находится в ведении национальных министерств образования.

Особое место занимают некоторые специализированные виды подготовки на уровне технического и профессионального и послесреднего образования, как, например, подготовка в области сельского хозяйства, мореходства и ряда других видов профессиональной деятельности, когда эти виды подготовки в той или иной мере находятся в ведении соответствующих министерств или ведомств.

Во втором случае, в рамках системы непрерывного образования, основными организационными формами получения технического и профессионального и послесреднего образования являются разнообразные профессиональные курсы и центры ученичества, функционирующие непосредственно на предприятиях, в рамках самостоятельных центров профессиональной подготовки. Правовой и академический статус этих форм чрезвычайно разнообразен. Среди них всегда выделяются формы, реализующие учебные программы, которые завершаются получением признанных в национальном масштабе квалификаций (дипломов, свидетельств).

Это предопределяет регламентацию содержания подготовки и аттестационных требований в соответствии со стандартными условиями. В ряде стран при этом допускается при проведении итоговой аттестации учитывать

реальный профессиональный опыт (профессиональные навыки) в качестве одного из элементов итоговой аттестации.

Финансирование программ технического и профессионального и послесреднего образования производится в зависимости от формы их реализации. В случае, когда программы входят составной частью в структуру среднего образования, их финансирование осуществляется в обычном порядке, наравне с финансированием обычных общеобразовательных программ. Дополнительные расходы, которые всегда имеют место в связи с особыми требованиями профессионального обучения (оплата дополнительного персонала, расходов на специальное оборудование, и практические стажировки – в том числе в форме периодов ученичества на предприятии), возмещаются обычно за счёт соответствующих статей бюджета системы образования. Практикуются также различные варианты привлечения сторонних средств (прежде всего, от заинтересованных предприятий и сфер бизнеса), что обычно осуществляется в форме многосторонних контрактов между образовательным учреждением, предприятием (фирмой) и местными органами власти. Формы и содержание подобных контрактов обычно строго регламентируются.

Если программы технического и профессионального и послесреднего образования осуществляются в рамках системы непрерывного образования, то механизмы их финансирования значительно более разнообразны. Степень государственного участия в этом случае определяется тем, в какой мере эти программы имеют официально признанный статус и какое бюджетное финансирование предусмотрено для их реализации.

Управление образовательными учреждениями, реализующими программы технического и профессионального и послесреднего образования и функционирующими в рамках национальной системы образования той или иной страны, осуществляется в соответствии с правовыми нормами и по тем же организационным схемам, которые приняты в данной стране для образовательных учреждений аналогичного уровня подготовки. В случаях, когда образовательные программы реализуются в специализированных учреждениях, находящихся в ведении других министерств, они подпадают под совместное управление министерства образования и соответствующего ведомства.

Все общие вопросы организации учебного процесса и проведения аттестации относятся при этом к компетенции министерства образования. Характерным для учреждений технического и профессионального и послесреднего образования является привлечение к различным аспектам планирования и управления их деятельностью представителей заинтересованных профессиональных кругов и бизнеса.

Что касается частных образовательных учреждений, реализующих программы технического и профессионального и послесреднего образования, то организация их управления зависит от того, признаны (аккредитованы) эти учреждения государством или нет.

В первом случае на них распространяются основные нормы управления, характерные для публичных образовательных учреждений.

Во втором случае образовательные учреждения, получившие лицензию на право осуществления образовательной деятельности, самостоятельны в вопросах содержания и организации подготовки и управления соответствующими программами обучения.

Программы технического и профессионального и послесреднего образования обычно предусматривают включение обучения в производственный процесс, что наиболее эффективно осуществляется при согласовании программ и учебных планов с предприятиями и профессиональными кругами. Распространённой формой реализации такого включения является чередующееся обучение, которое заключается в последовательном прохождении периодов общеобразовательной и общепрофессиональной подготовки в стенах образовательного учреждения с периодами предпрофессионального и профессионального обучения в центрах ученичества, функционирующих самостоятельно или на предприятиях.

Поступление на программы технического и профессионального или послесреднего образования осуществляется, как правило, по завершении общего (основного) базового образования продолжительностью от девяти до десяти лет. Именно этот уровень предшествующего образования обычно требуется для программ технического и профессионального образования, продолжительность которых варьирует от одного до четырех лет.

Что касается программ послесреднего образования, то они могут осуществляться как на основе общего базового образования, так и на основе полного среднего образования. В первом случае продолжительность обучения составляет от трех до четырех лет, во втором – два (иногда три) года.

В системах образования зарубежных стран разделение профессионально ориентированного образования на программы технического и профессионального и послесреднего образования не всегда соответствует критериям, принятым в странах СНГ. Это обусловлено тем, что вследствие профильного характера на заключительном этапе обучения продолжительностью от двух до четырех лет (в среднем три года) значительная часть выпускников средних школ наряду с общеобразовательной подготовкой получают профильную подготовку, которая не всегда может быть идентифицирована и сопоставлена с техническим и профессиональным и послесредним образованием.

Так, например, в Швеции все выпускники получают профильное образование, при этом около 50% из них – с квалификациями технического и профессионального образования, а остальные – со свидетельствами о завершении профильных общеобразовательных программ.

В Германии более 60 % старшеклассников получают профессионально ориентированное образование.

В Китае в образовательных учреждениях, в которых программы технического и профессионального и послесреднего образования реализуются одновременно с программами общего среднего образования, обучается 43 % учащихся второй ступени среднего образования.

Во Франции, где на заключительном цикле обучения в лицее наряду с техническим и профессиональным реализуются также программы, сопоставимые с послесредним, хотя формально их также относят к техническому и профессиональному.

Программы технического и профессионального и послесреднего образования в рамках общего образования обычно реализуются изначально отдельно. В некоторых странах возможна интеграция этих программ на начальном периоде подготовки, когда после первого года обучения учащимся ещё предоставляется возможность переориентироваться. Более просто осуществляется переориентация с программ технического и профессионального и послесреднего образования или с общеобразовательных программ на послесреднего или технического и профессионального. Обратный переход, как правило, всегда сопряжён с большими трудностями [45].

Вместе с тем, в рамках исследуемой проблемы небезынтересно и положение дел в соседней Российской Федерации, в программных документах развития образовательной сферы которой отмечается, что сравнительные преимущества России в сфере образования и фундаментальной науки определяются сегодня в основном потенциалом, накопленным в предыдущие десятилетия.

Начиная с 2000 года удалось добиться опережающего по сравнению с общеэкономическими показателями увеличения затрат на образование и науку. Это создало предпосылки для институциональной перестройки в сфере образования, в первую очередь касающейся модернизации структуры и содержания общего и профессионального образования, совершенствования его качества, эффективности управления образовательной системой, вхождения Российской Федерации в мировое образовательное пространство.

Вместе с тем в системе образования продолжают развиваться негативные тенденции:

- серьезное отставание российских школьников от сверстников из индустриально развитых стран в освоении практически значимых научных представлений и навыков;

- социальная дифференциация приводит к существенному разрыву в подготовке детей, семьи которых относятся к различным социальным группам, что закладывает предпосылки для углубления этой дифференциации в дальнейшем;

- система профессионального образования не полностью соответствует структуре потребностей рынка труда;

- не получила должного развития система непрерывного профессионального образования, что сдерживает технико-технологическое обновление экономики, не позволяет эффективно модернизировать социальную сферу;

- высшее образование слабо интегрировано с научной деятельностью, что негативно сказывается на качестве подготовки специалистов и одновременно снижает потенциал развития научных исследований в России;

– сложившаяся система образования обладает низкой инвестиционной привлекательностью, что ведет к ее ресурсному «истощению», снижению конкурентоспособности российского образования на мировом рынке образовательных услуг;

– образование перестало играть роль «социального лифта», снизилась образовательная и социальная мобильность молодежи, ограничен доступ детей из низкодоходных семей к качественному образованию;

– поступающие в систему образования ресурсы используются неэффективно. Существующая система образования характеризуется нерациональной организацией сети образовательных учреждений с устаревшей материально-технической и информационной базой. Кадровый состав системы образования не отвечает современным требованиям.

При этом можно отметить, что решения идентичных проблем национальной системе образования необходима для обеспечения качественного образования, его равной доступности для всех граждан институциональная перестройка системы образования на основе эффективного взаимодействия образования с рынком труда. Экономика завтрашнего дня – это инновационная экономика знаний и наукоемких технологий. Для преодоления усиливающегося разрыва между содержанием образования, образовательными технологиями, структурой образовательной сферы, уровнем ее кадрового потенциала и задачами новой экономики необходимо создать механизмы, ориентированные не только на внутренние социально-экономические потребности страны, но и на обеспечение конкурентоспособности на мировом рынке труда.

Ускорение темпов обновления технологий приводит к необходимости разработки адекватного содержания образования и соответствующих методов обучения. В условиях стремительного развития и расширения доступности открытых информационных сетей трансляция «готовых» знаний перестает быть главной задачей учебного процесса, снижается функциональная значимость и привлекательность традиционных методов обучения.

Это отставание в первую очередь выражается в отсутствии адекватной реакции системы профессионального образования на потребности рынка труда. Более четверти выпускников высшего профессионального образования и около трети выпускников среднего профессионального образования не трудоустраиваются по полученной в учебном заведении специальности. Сегодняшняя российская система образования характеризуется фактическим отсутствием ответственности учебных заведений за конечные результаты образовательной деятельности [49].

На наш взгляд, все проанализированное выше важно для казахстанской системы образования в настоящий период. Вместе с тем, не форсирование ли интеграции в Болонский процесс ведет к тому, что, несмотря на то, что с 2004 года в стране действует Государственная программа развития образования до 2010 года, национальная система образования в Казахстане, внешне приобретая

новую форму, безусловно, нуждается в совершенствовании внутренней структуры взаимосвязей элементов ее составляющих.

Анализ мировых тенденций развития технического и профессионального образования позволяет отметить следующий позитивный опыт подготовки квалифицированных кадров технического и обслуживающего труда, который может быть адаптирован к условиям Республики Казахстан:

- система технического и профессионального образования находится в центре внимания ЮНЕСКО, отнесена Декларацией Организации Объединенных Наций к целям развития тысячелетия и во всех развитых странах является одним из приоритетных секторов;

- наиболее развитые страны отличает четко структурированный по квалификационным требованиям рынок труда, стимулирование работодателей в постоянном вложении средств в развитие системы подготовки кадров технического и обслуживающего труда (Германия, Норвегии, Финляндия);

- соответствие квалификации выпускников требованиям рынка труда достигается за счет гибкости, модульности образовательных программ, присвоения несколько квалификаций одновременно (в средних технических школах Британии завершив один год обучения по основной программе, можно получить дипломы от трёх различных экзаменационных советов с присвоением трех разных квалификаций), ориентированности их содержания на конкурентные компетенции, повышение квалификации в течение всей трудовой жизни, использование активных и интерактивных технологий обучения, формирующих практические навыки и компетенции;

- осуществление в учебных заведениях технического и профессионального образования как общеобразовательной, так и профессиональной подготовки (с превалированием практических занятий), позволяющей большинству их выпускников после окончания начинать профессиональную деятельность (в Британии - средние технические школы, в США – местные колледжи, во Франции – лицеи, в Финляндии – профшколы и т.д.);

- преемственность ступеней и уровней образования (в США, Великобритании образовательные программы колледжей сравнимы с первыми двумя годами обучения в университете и диплом позволяет поступить на третий курс университета, во Франции программы профессиональных лицеев служат степенью программ университетов);

- формирование независимых институциональных механизмов оценки качества обучения и аккредитации (например, в Венгрии созданы Национальный регистр профессиональных квалификаций, Национальный центр оценки и сертификации, в Словении – Национальный центр по профобразованию, в Эстонии – Национальный совет по профессиональному образованию взрослых);

- бесплатность профессионального образования и обучения (Германия, Франция, Финляндия), приоритетное финансирование подготовки кадров технического и обслуживающего труда, т.к. затраты на техническое и

профессиональное образование дают значительно больший, по сравнению с другими уровнями образования, социальный и экономический эффект (например, расходы на 1 обучающегося в Австрии составляют 9 584 долларов США, в Израиле – 7 762 долларов США, в Нидерландах – 7 622 долларов США);

– развитость инфраструктуры (во Франции около 7 тыс. технических лицеев, 2600 лицеев), многообразие центров, занимающихся внутрипроизводственным, внутрифирменным обучением (в США и Японии отдельные профессиональные школы, колледжи осуществляют лишь теоретическую подготовку кадров, а производственное обучение и повышение квалификации проводится на предприятиях);

– превалирование подготовки рабочих кадров, специалистов технического и обслуживающего труда над подготовкой специалистов с высшим образованием (в структуре занятого населения США, Японии, стран Европейского Союза специалисты, окончившие лицеи и колледжи, составляют до 60 %);

– принятие специальных законов о профессиональном образовании (законы о профессиональном образовании приняты в таких странах как Германия, Франция, Польша, Финляндия, Нидерланды, Венгрия, Словения, Украина, Белоруссия, Молдова) [50].

2 АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТЕХНИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1 Основные проблемы развития технического и профессионального образования в Казахстане

Современные тенденции развития технического и профессионального образования определяются жесткими требованиями рынка к качеству производительного труда. Это обуславливается тем, что уровень профессионализма работника, его социально-культурный статус должны оптимально соответствовать как интересам личности, так и кадровым потребностям мелких, средних и крупных предприятий. Техническое и профессиональное образование наиболее плотно интегрировано в экономику, т.к. из всех звеньев образования оно больше всего связано с материальным производством, именно эта отрасль образовательной сферы находится и функционирует на границе рынков образовательных услуг и труда, и выпускники профессионально-технических учебных заведений сразу принимают участие в производственных отношениях. Понятно: чем больше высококвалифицированных, качественно подготовленных рабочих в стране, тем быстрее развивается ее экономика.

Вместе с тем, современная экономика, которую еще называют «экономикой знаний», предъявляет высокие требования к уровню квалификации и компетентности каждого работника. Мировая практика свидетельствует о том, что наиболее устойчива экономика тех стран, где наблюдается непрерывное увеличение количества высокообразованных и высококвалифицированных рабочих. Поэтому неудивительно, что в странах с социально ориентированной экономикой постоянно увеличивается продолжительность обучения взрослого населения. Скажем, за последнюю четверть столетия в Италии она выросла с 5,5 до 13,5 лет; в Японии — с 9,2 до 16,1; во Франции — с 9,8 до 17,2. Можно утверждать, что формирование экономики, базирующейся на знаниях, требует опережающего развития образования, в частности технического и профессионального образования [51].

Между тем, экономика Казахстана в последние годы все больше и больше нуждается в квалифицированной рабочей силе, которая способна быстро адаптироваться к изменениям на рынке труда и требованиям инновационной экономики, что и отмечается в программных документах, ориентированных на динамичное развитие сферы технического и профессионального образования [48]. Реформирование технического и профессионального образования вызвано необходимостью качественного прорыва в подготовке кадров технического и обслуживающего труда в связи с ростом масштаба и сложности задач

индустриально-инновационного развития Казахстана в условиях глобализации и перехода к экономике знаний с всепроникающим влиянием информационных технологий и растущей конкуренцией на внутреннем и внешнем рынках труда.

Наряду с этим, стоит отметить, что подготовка кадров технически-обслуживающего труда является основой для формирования среднего класса, обеспечивающего стабильное экономическое развитие страны. Стабильный экономический рост Казахстана вызвал значительные изменения в структуре и размере рынка труда, а также естественное увеличение спроса на квалифицированных работников, но государство продолжает испытывать возрастающую потребность в адекватном кадровом обеспечении базовых отраслей экономики (горнодобывающая промышленность, нефтегазовая промышленность, строительство), обрабатывающей промышленности (машиностроение, нефтехимическая промышленность, производство строительных материалов), а также в сервисном секторе (туризм, социальное обеспечение, обслуживание).

Несмотря на принимаемые меры по развитию системы технического и профессионального образования, быстрорастущий спрос на квалифицированные кадры не обеспечивается в полном объеме, а уровень навыков выпускников, стоит признать, не соответствует требованиям работодателей.

Согласно исследованию «Спрос на навыки, рабочую силу в Казахстане», проведенному Всемирным банком в 2008 году, 63% работодателей заявили, что недостаточный уровень образования и навыков рабочих кадров представляют собой препятствие на пути развития бизнеса. Наибольшие затруднения с нахождением квалифицированной рабочей силы испытывают крупные компании. Требования к навыкам и компетенциям специалистов постоянно возрастают: 40% казахстанских компаний сообщили об ужесточении требований к навыкам работников за последние два года в связи с усилением норм к качеству товаров и услуг, усложнением технологий, ростом конкуренции. При подборе кадров компании больше всего ценят следующие базовые навыки: умение работать индивидуально, умение распределять время, навыки письменного и устного общения, аналитические навыки и умение решать задачи. Дефицит квалифицированной рабочей силы признан проблемой большинства отраслей экономики. В целом по республике из-за несбалансированности спроса и предложения ежегодно в среднем до 21 тысяч рабочих мест остаются вакантными.

Вместе с тем, проблемы трудоустройства выпускников системы технического и профессионального образования усугубляются слабой информированностью потребителей, недостаточно четко структурированным рынком труда, неоправданным монополизмом, как в обеспечении занятости населения, так и в профессиональной подготовке кадров. Наряду с этим, дополнительные требования по совершенствованию технического и профессионального образования накладывает планируемый переход на 12-летнее среднее общее образование, с введением профильного обучения в 11-12 классах.

В стратегии «Казахстан-2030» сильная демографическая политика выдвинута в ранг ведущих приоритетов национальной безопасности государства [4]. Данная позиция обоснована тем, что изменение демографической ситуации в республике, наряду с активными миграционными процессами в 90-х гг. XX века, привели к усилению тенденций депопуляции населения, что создало определенные угрозы и наложило отпечаток и на развитие всей системы образования Республики Казахстан, отразившись в количественных показателях сокращения сети учебных заведений, снижения контингента учащихся и корректировке стратегии ее развития.

К концу 90-х годов контингент обучающихся в профшколах уменьшился в 2,5 раза, в колледжах – в 2 раза, резко уменьшился контингент обучающихся сельских профессиональных школ (в соответствии с рисунком 1).

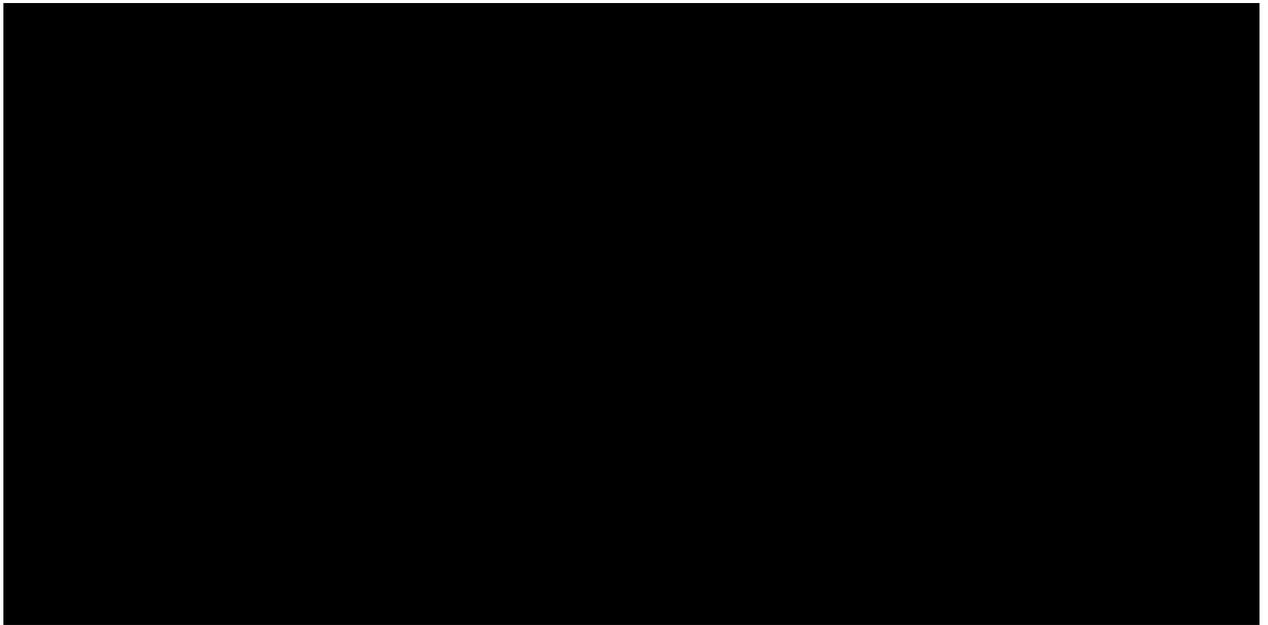


Рисунок 1

В результате в ряде районов республики учебные заведения технического и профессионального образования были закрыты или приватизированы, а здания учебных корпусов выставлены на продажу.

Другими не менее главными причинами проблем, тормозящих развитие технического и профессионального образования, являются низкий объем финансирования, а также несовершенный механизм планирования и государственного образовательного заказа на подготовку кадров технического и обслуживающего труда, отсутствие нормативной правовой базы по обязательствам бизнеса в профессиональном обучении персонала.

Вместе с тем, стоит отметить, что значительным шагом в реформировании управления системы технического и профессионального образования стала ее децентрализация, связанная с передачей административных функций управления ею на региональный уровень и закрепившая полномочия в Бюджетном кодексе 2005 года. Но, стоит признать, она не решила насущных проблем межбюджетных отношений.

Анализ структуры и процессов управления учебными заведениями технического и профессионального образования обнаруживает следующее:

- основные их параметры не скоординированы и нерезультативны;
- до сих пор нет четкого распределения ответственности между республиканскими и местными уровнями управления в принятии решений, привлечении и использовании ресурсов;
- существующий механизм управления не ориентирован на потребителей;
- структуры управления на республиканском, местном уровнях не имеют эффективных связей с соответствующими подразделениями ведомств и крупных компаний;
- действующая практика управления не позволяет дать реальную и точную оценку спроса и потребности в подготовке кадров;
- существуют отдельные инициативы и проекты по развитию человеческих ресурсов, но нет системной координации в их реализации;
- накопленный положительный опыт, используется ограниченно на уровне учебного заведения или области и не распространяется на национальном уровне, т.к. нет механизма межотраслевых институциональных взаимоотношений.

Кроме того, сегодня в республике техническое и профессиональное образование финансируется значительно хуже, чем другие уровни образования. Расходы на одного обучающегося в техническом и профессиональном образовании от валового внутреннего продукта (ВВП) на душу населения (в среднем менее 20%) значительно ниже по сравнению с расходами на одного обучающегося в высшем учебном заведении от ВВП на душу населения (более 50%).

Профессиональные лицеи, находясь в ведении местных исполнительных органов, финансируются значительно хуже, чем общеобразовательные школы. Колледжам, финансируемым из местного бюджета, на содержание одного обучающегося в год выделяется в два раза меньше (в 2007 году – в среднем 113 488 тенге) по сравнению с колледжами, находящимися на республиканском бюджете (в 2007 году – в среднем 252,6 тыс. тенге).

Наряду с этим, средства, выделяемые на техническое и профессиональное образование, значительно ниже тех, что выделяются в других странах со средним уровнем дохода. Уровень финансирования технического и профессионального образования в 2006 году составлял 0,2% от ВВП. Для сравнения в Чешской Республике еще в 2003–2004 годах на техническое и профессиональное образование расходовали 0,97% от ВВП, в Польше – 0,56% от ВВП, в Словакии – 0,58% от ВВП [48].

К тому же, существующая система финансирования не обеспечивает профессиональным школам (лицеям) условий для инициативы и инноваций, не предоставляет достаточной гибкости в использовании финансов в целях адаптации к меняющимся условиям. Процесс формирования бюджета в регионах механичен и основан на фактических расходах предыдущего периода,

вместо финансирования с учетом средней стоимости расходов на обучение одного специалиста, потребностей учебных заведений имеет место установление «контрольных» цифр. Кроме того, бюджет в основном покрывает текущие затраты.

В целом, действующая система финансирования не ориентирована на результат и ее можно оценить как противостояние регионов, местных и центральных исполнительных органов, борьбу за перекалывание забот на плечи друг друга. Неадекватность бюджетного финансирования, наличие явной диспропорции в финансировании технического и профессионального образования по сравнению с другими уровнями образования обуславливают недостаточный уровень качества образовательных услуг, предоставляемых учебными заведениями технического и профессионального образования.

На низком уровне находится и социальная поддержка обучающихся в профессиональных школах (выделяемые за счет местных бюджетов средства на организацию питания обучающихся профессиональных школ составляют в среднем 101 тенге в день или 3030 тенге в месяц). Следствием недостатка финансирования стало удручающее состояние материально-технической, учебно-методической базы, недостаточный уровень профессиональной компетентности педагогических кадров.

Анализ инфраструктуры технического и профессионального образования выявляет критические изменения, прежде всего, в сторону сокращения сети профессиональных школ (лицеев) (на сегодняшний день количество профшкол составляет лишь 71 % от количества профшкол 1991 года). При этом было значительно сокращено количество профессиональных школ (лицеев) и колледжей, готовящих кадры по техническим и технологическим специальностям (с 1991 по 2000 годы уменьшение количества таких учебных заведений составило, соответственно, на 59 % и 28 %) [48].

В республике действуют 830 учебных заведений, в том числе 320 профшкол (из них 289 – государственных и 31 – частных), 510 колледжей (из них 201 государственных, 309 частных) и около 1,5 тысячи различных учебных курсов, центров (со сроком обучения – от 1 до 6 месяцев, где обучается 600 тысяч человек) (в соответствии с рисунком 2).

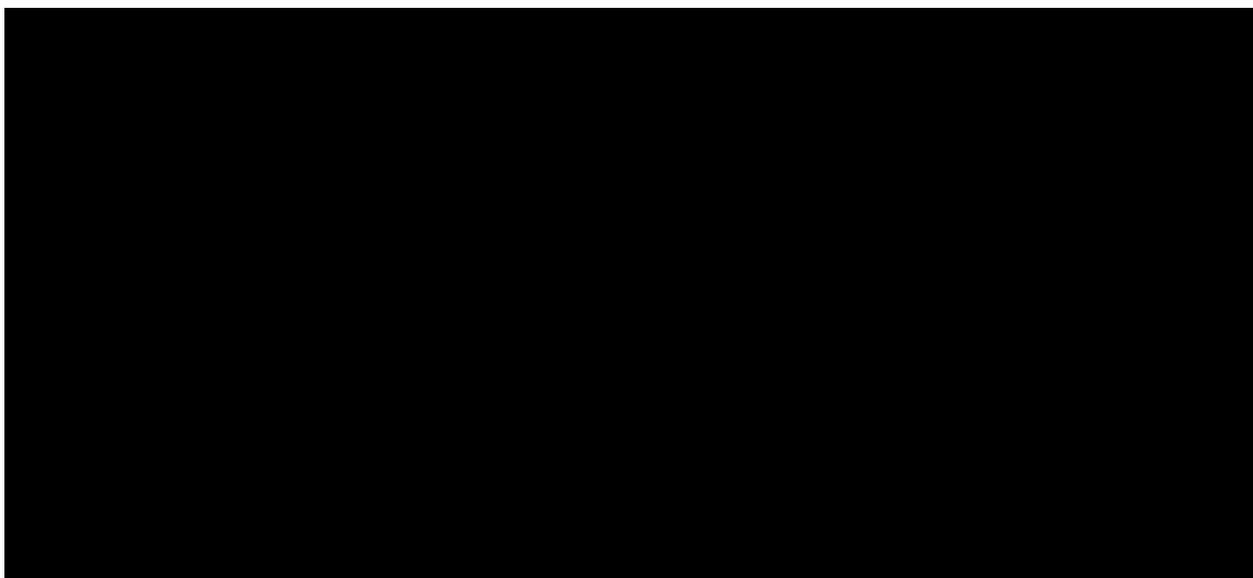


Рисунок 2

Данные учебные центры, курсы, различные формы внутрипроизводственного, внутрифирменного обучения действуют преимущественно стихийно и, как показывает практика, подготовка, переподготовка и обучение кадров в учебных центрах при крупных промышленных предприятиях, в профессиональных школах, лицеях и колледжах не решают проблему спроса на рабочую силу. На сегодняшний день наблюдается увеличение числа вакансий по всем группам профессий. Наряду с этим, за последние годы были значительно сокращены или полностью закрыты общежития, что лишило сельскую молодежь возможности обучаться в городе и в районных центрах.

Несомненно, проблемы взаимосвязи рынков образовательных услуг и труда, сбалансированность спроса и предложения специалистов со средним профессиональным и высшим образованием на уровне региона на современном этапе становятся ключевыми. От их эффективного разрешения зависят проблемы демографической устойчивости населения, его образовательно-квалификационный уровень и, в конечном счете, условия и перспективы экономического развития.

В этой связи, к этим проблемам обращаются многие российские и казахстанские исследователи в поисках методического подхода к более совершенному прогнозированию спроса на подготовку специалистов в системе профессионального образования региона, и приходят к выводу, что анализ и обобщение исследований по методам прогнозирования рынка труда позволяет констатировать: используемые в настоящее время методы и методики прогнозирования рынка труда не в полной мере отвечают требованиям компактности, надежности и оперативности, а следовательно не могут обеспечить требуемый инструментарий для формирования заказа на профессиональное образование [52].

Вполне очевидно, что эти проблемы тождественно характерны и для регионов Казахстана. Эти авторы, на наш взгляд, вполне логично считают, что динамичной модели социально-экономического развития территорий должна соответствовать адаптивная система образования, быстро реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, воспроизводящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде.

Вместе с тем, они полагают, что в настоящее время объемы и перечень специальностей и профессий, по которым готовят молодых рабочих и специалистов, зачастую планируются на основе устаревшей или недостаточно проверенной информации, не отражающей произошедших изменений на рынке труда и не учитывающей емкости рынка трудовых ресурсов. Как следствие, часть выпускников рискуют получить специальности, уже не востребованные рынком труда (например, известные перекосы в подготовке по специальностям «юрист», «экономист», «бухгалтер»). С другой стороны, нарастает дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, связанный с соотношением уровней

профессионального образования.

Таким образом, можно констатировать двойной структурный дисбаланс спроса и предложения рабочих мест на региональных рынка труда: по уровню образования (начальное, среднее, высшее профессиональное образование) и в профессионально – квалификационном разрезе. И прогнозирование потребностей рынка труда в этих условиях рассматривается как важная составная часть маркетинговой информации, необходимой для разработки мероприятий по регулированию и контролю за изменениями рынка образовательных услуг, по стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на спрос.

По мнению этих же авторов, составление перспективных балансов спроса и предложения рабочей силы выступает основным компонентом механизма управления кадровым потенциалом региона, важной составляющей эффективной модели организационно-экономического взаимодействия региональных систем профессионального образования и рынков труда. Однако имеющиеся сейчас статистические данные не позволяют оценить динамику занятости в разрезе профессионально-квалификационной структуры рабочих мест экономики региона. Для планирования системы подготовки кадров этих сведений явно недостаточно [52, С.9,10].

На наш взгляд, эта мысль весьма важна, поскольку для успешного и адаптивного развития системы образования в регионе необходимым условием сегодня становится перспективная сбалансированность рынка труда.

В настоящее время в системе образования республики продолжает иметь место диспропорция в подготовке профессиональных кадров как по уровням образования (в расчете на 10 тыс. человек населения количество обучающихся составляет: в профессиональных лицеях – 66 человек, в колледжах – 162, в вузах – 439), так и по профилям – только каждый четвертый обучается по техническим и технологичным специальностям, что явно недостаточно для удовлетворения текущих и перспективных потребностей экономики (в соответствии с рисунком 3) [48].

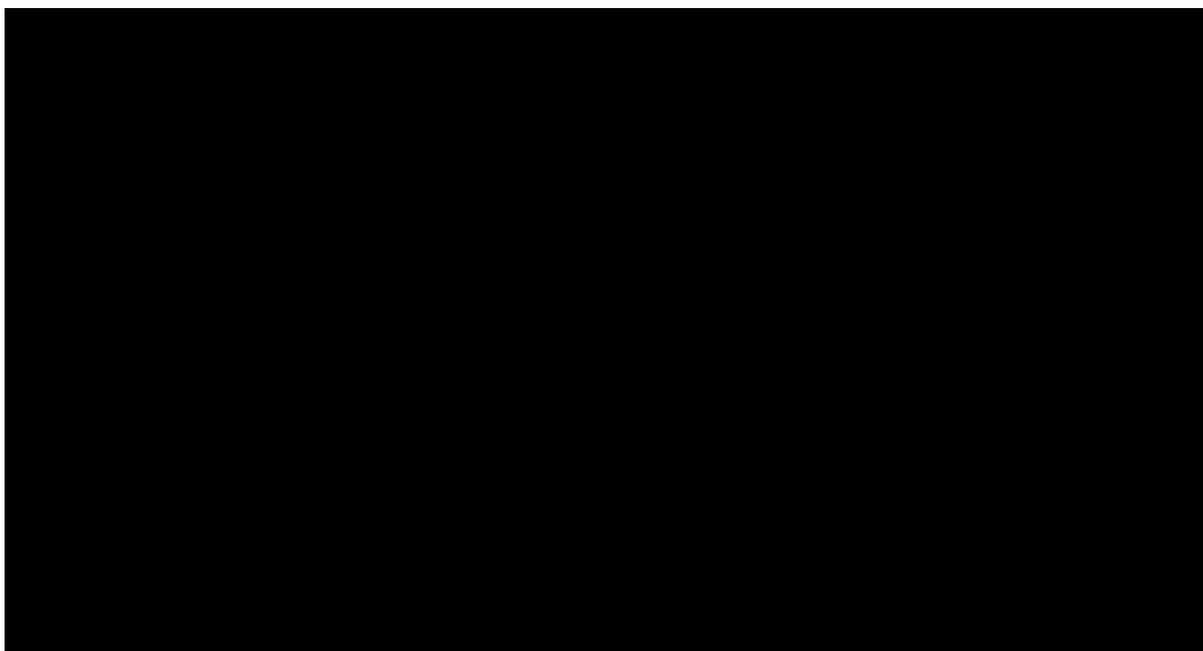


Рисунок 3

Несомненно, вопрос «возрождения» системы профессионально-технического образования необходимо начинать в регионах, поскольку именно в этой плоскости ее необходимость видна наиболее отчетливо. В настоящее время, когда политическая и социально-экономическая ситуация стабилизировалась, дальнейшая регионализация образования становится не только актуальной и необходимой, но и неотложной, она выступает как важнейший фактор повышения его качества и эффективности.

Кризис 90-х годов имел серьезнейшие последствия для образования. Образование по сути оказалось брошенным на произвол судьбы и вынуждено было заняться самовывживанием. Профессиональное образование превратилось в полузакрытую систему, нацеленную в основном на самообслуживание и самовоспроизводство. Это привело также к существенному снижению эффективности и качества образования, к оторванности от реальных потребностей экономики.

И поэтому сегодня главная задача состоит в том, чтобы на основе регионализации профессионального образования обеспечить более полное соответствие системы и практики подготовки кадров особенностям и требованиям экономики [53].

Наряду с этим, можно отметить, что содержание образовательных программ не отвечает ни требованиям работодателей, выражающим изменения на рынке труда, ни требованиям обучающихся, стремящихся получить востребованные навыки, подкрепленные широкой базой знаний и умений. Жесткая регламентированность государственных общеобязательных стандартов образования ограничивает возможности учебных заведений и преподавателей оперативно реагировать на изменения на рынке труда. Теоретизированное, абстрактное содержание учебных программ, устаревшие технологии обучения обеспечивают лишь воспроизводящий уровень усвоения знаний, основанный на механической памяти, не стимулирующий развитие компетентностных навыков, самостоятельности, эвристических качеств.

Серьезным препятствием повышению качества учебного процесса в колледжах и профессиональных лицеях является и уровень учебно-методического обеспечения, дефицит современной учебной литературы, особенно по специальным дисциплинам на государственном языке.

Кроме того, в системе технического и профессионального образования отсутствуют учреждения, целенаправленно занимающиеся научно-методическим и учебно-методическим обеспечением, организацией разработки образовательных программ, учебно-методических пособий и технологий обучения.

Все это позволяет сделать вывод, что «государство в начале нового века самоустранилось от подготовки трудовых ресурсов, которые будут двигать экономику дальше, переложив ее на плечи работодателей и вузов», в результате чего, из-за государственной неадекватности образовался дисбаланс в

подготовке специалистов [54]. Вследствие этого и нарушились пропорции в финансировании системы технического и профессионального образования.

Так, на 1 января 2007 года контингент обучающихся в учебных заведениях технического и профессионального образования Республики Казахстан составил 558700 человек. Из них в колледжах обучается 450525 человек, в профшколах (лицеях)– 108175 человек. Но при этом на бюджетной основе обучается 93% обучающихся профшкол (профлицеев) и всего 16% обучающихся колледжей (в соответствии с рисунком 4).

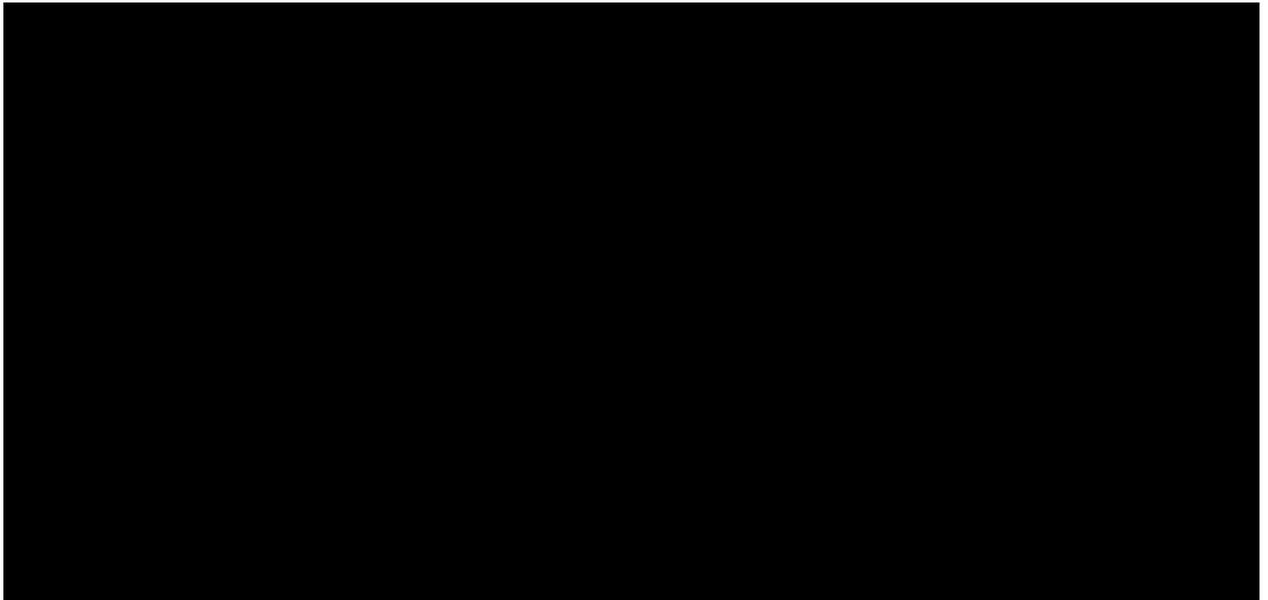


Рисунок 4

На государственном языке обучается 257161 человек (46% от общего числа обучающихся). Охват техническим и профессиональным образованием составляет в среднем по республике 5,8% в профшколах (профлицеях) и 14,7% – в колледжах. На базе основного среднего образования в учебных заведениях технического и профессионального образования обучается 325997 человек (58% от общего контингента обучающихся).

Тем не менее, получение определенной узконаправленной профессии в возрасте 18-19 лет при низком качестве общего среднего образования, отсутствии четкой преемственности образовательных программ профессионального образования и единой национальной квалификационной структуры порождает риск ограничения возможности развития профессиональных навыков выпускника в дальнейшем. Помимо этого, в системе общего среднего образования отсутствует работа по профессиональной ориентации школьников, что не позволяет в полной мере учесть склонности ученика к той или иной профессии.

К сожалению, стоит отметить, что при принятии решения обучающимися общеобразовательных школ в получении профессионального образования большое влияние оказывает уровень успеваемости, а не профессиональные

склонности и интересы. Таким образом, заведомо предопределяется низкий статус учебных заведений технического и профессионального образования.

Наряду с этим, структура и состав педагогических кадров также претерпели значительные изменения, приведшие к дефициту преподавателей и мастеров производственного обучения высокой квалификации. В системе технического и профессионального образования работают 41,0 тыс. педагогических работников, в т.ч. в колледжах – 29,2 тыс. чел., в профессиональных школах (лицеях) – 11,8 тыс. человек.

При этом в учебных заведениях сохраняется устойчивая тенденция старения кадрового состава, оттока наиболее квалифицированных и перспективных преподавателей на предприятия, сопряженного с замедлением притока молодых специалистов вследствие низкого уровня оплаты труда и недостаточного социального пакета для педагогических работников системы технического и профессионального образования. Отсутствующая система стажировки на производстве и повышения квалификации преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения с привлечением практикующих инструкторов свидетельствует приводит к трансформации системного подхода к обобщению и распространению положительного опыта работы педагогических работников.

Вместе с тем, в учебных заведениях не хватает устойчивых связей с заказчиками и клиентами образовательных услуг, являющихся результатом замкнутого на себя стиля поведения учебных заведений и предприятий, и демонстрирующих недостаток успешных стратегий развития сотрудничества, а также практики предоставления учебными заведениями консалтинговых услуг. Стоит признать, что современная отечественная система технического и профессионального образования ориентирована не на потребности рынка труда и работодателей, а на текущие возможности преподавателей и учебно-материальной базы.

Препятствием на пути развития социального партнерства является также отсутствие вспомогательных структур на институциональном, местном уровнях, которые должны стимулировать и содействовать развитию сотрудничества на регулярной основе. В результате подготовка кадров осуществляется в отрыве от реальных запросов производства. Положение, вместе с тем, усугубляется недостаточностью нормативных правовых основ морального и материального стимулирования партнерства.

Несомненно, для качественных изменений в системе технического и профессионального образования нужна разветвленная инфраструктура, включающая как различные виды учебных заведений (профессиональные лицеи, колледжи, высшие технические школы), так и межрегиональные, межотраслевые центры, курсы, внутрипроизводственное обучение, что требует значительных инвестиционных вливаний в сферу.

За последнее десятилетие наиболее критические изменения произошли в материально-технической базе учебных заведений технического и профессионального образования, являющейся одним из ключевых факторов в преодолении отставания технологий. Практически все учебные заведения

работают с использованием списанного, морально и физически устаревшего оборудования. При этом обеспеченность устаревшим, списанным оборудованием составляет в среднем 54%, что не позволяет в полном объеме проводить лабораторные занятия по специальным дисциплинам. Отсутствие необходимого оборудования также не позволяет выполнять требования учебных планов и программ в соответствии с государственными образовательными стандартами. Кроме того, прекратилось издание наглядных пособий, не приобретаются металлообрабатывающие, деревообрабатывающие станки, чертежные инструменты и др. материалы.

В частных колледжах технического профиля материально-техническая база для подготовки специалистов по техническим специальностям очень слабая или вовсе отсутствует. В сельских учебных заведениях из-за отсутствия земли нет условий для проведения производственной практики и отработки навыков и умений, что отражается на качестве подготовки рабочих кадров и специалистов для аграрного сектора.

В настоящее время капитальному ремонту подлежат 122 зданий профшкол (45 %), текущему – 115 (42,1 %) зданий, необходимо оснащение современным оборудованием 153 кабинетов профессионального цикла, 146 – общеобразовательного цикла, 108 учебных лабораторий, 78 учебных мастерских.

Таким образом, можно сделать вывод, что в ходе модернизации структуры и содержания технического и профессионального образования, совершенствования его качества, эффективности управления образовательной системой проявляются негативные тенденции в развитии сферы образования:

- система технического и профессионального образования не полностью соответствует структуре потребностей рынка труда;
- качество подготовки специалистов системой технического и профессионального образования не отвечает современным требованиям;
- изношенная и технологически устаревшая материально-техническая база технического и профессионального образования;
- слабая интегрированность с научной деятельностью, что негативно сказывается на качестве подготовки специалистов;
- отсутствие условий для развития независимых форм оценки качества технического и профессионального образования;
- неэффективное использование поступающих в сферу технического и профессионального образования ресурсов, отсутствие экономических механизмов управления;
- недостаточное развитие системы непрерывного профессионального образования, сдерживающей технико-технологическое обновление экономики;
- несоответствие содержания образования и образовательных технологий современным требованиям и задачам обеспечения конкурентоспособности экономики;

– отсутствие полноценной взаимосвязи между техническим и профессиональным образованием, научно-исследовательской и практической деятельностью;

– неразвитость независимых форм и механизмов привлечения граждан, работодателей, профессиональных сообществ, неправительственных организаций к деятельности в сфере технического и профессионального образования.

2.2 Анализ состояния технического и профессионального образования Павлодарской области

Доступность и повышение качества образования являются одними из главных приоритетов развития технического и профессионального образования Павлодарской области. В 2008-2009 учебном году сеть организаций технического и профессионального образования области включала 60 учебных заведений, из них 42 с государственной формой собственности, 18 – негосударственной (таблица 2).

Таблица 2

Сеть учебных заведений технического и профессионального образования Павлодарской области в 2004-2009 г.г., единиц

Годы	Всего учебных заведений по области	В том числе	
		государственных	негосударственных
2004-2005	59	41	18
2005-2006	60	41	19
2006-2007	61	41	20
2007-2008	64	42	22
2008-2009	60	42	18
2009-2010	59	42	17

*Примечание: составлена автором на основе статистических данных Управления образования Павлодарской области

Образовательную деятельность осуществляли 33 колледжа, в том числе 16 государственных и 17 негосударственных (в г. Павлодаре - 25, г. Екибастузе - шесть, г. Аксу – один, Павлодарском районе – один), и 27 профессиональных лицеев (школ), из них 26 государственных, один негосударственный (в г. Павлодаре -14, г. Аксу -два, г. Екибастузе - два, районах – девять).

Вместе с тем, сеть учебных заведений по сравнению с 2007-2008 учебным годом сокращена на одну единицу - с 1 сентября 2008 года не осуществляет деятельность в связи с преобразованием в КГП «Центр подготовки и переподготовки кадров» негосударственный колледж права КИПМО. Екибастузский филиал учреждения «Экономико-юридический колледж» г.

Астаны с 01.09. 2009 года преобразован в Екибастузский гуманитарно-технический колледж.

Кроме того, в Павлодарском регионе функционируют четыре колледжа, входящие в структуру ВУЗов: колледж Павлодарского государственного университета им. С. Торайгырова, колледж Павлодарского государственного педагогического института, колледж Екибастузского инженерно-технического института им. К. Сатпаева, колледж Инновационного Евразийского университета.

Одним из существенных факторов, воздействующих на состояние системы образования, являются процессы демографических изменений. На деятельности как всей системы образования, так и системы технического и профессионального образования Павлодарской области демографический спад отразился непосредственным образом и в первую очередь (в соответствии с рисунком 5).

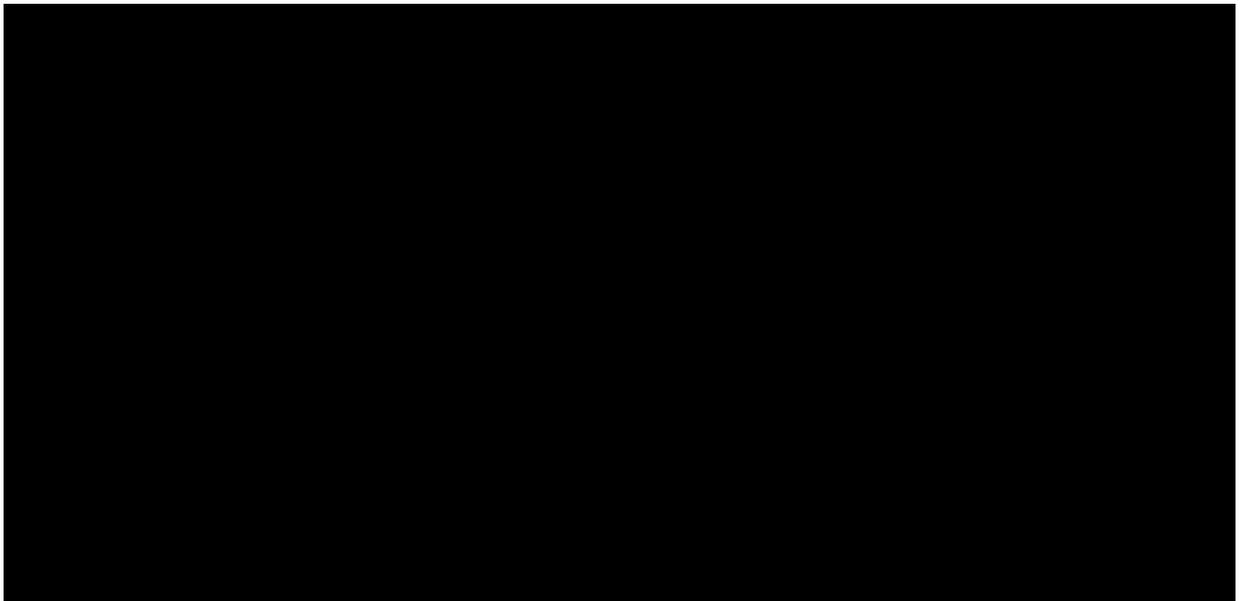


Рисунок 5

Как видим из рисунка в 2008-2009 учебном году в учебных заведениях профессионального образования области обучалось 33,8 тыс. человек, что по сравнению с предыдущим годом на 5% меньше (в 2007-2008 учебном году – 35,7 тыс. человек). Из общего контингента по государственному заказу обучалось 12239 учащихся (в 2007-2008 уч. году – 11733 человек). В 2009-2010 году контингент составил 31575 учащихся, что 6,6% меньше предшествующего года.

Прием учащихся на 2009-2010 учебный год осуществили 56 организаций технического и профессионального образования области, в том числе 29 колледжей (14 государственных, 15 – негосударственных) и 27 профессиональных лицеев (26 государственных, один – государственный). С 2009 года не осуществляют прием в учащихся четыре колледжа, в том числе два

государственных (колледж ресторанного и гостиничного сервиса, колледж технологии и дизайна – в связи с отсутствием собственного здания и недостаточной материально-технической базой), два негосударственных (Экибастузский социально-гуманитарный колледж – по итогам аттестации отозвана лицензия на образовательную деятельность, Павлодарский колледж права и финансов – по решению учредителя).

В 2009-2010 учебном году по государственному заказу в организации технического и профессионального образования области принято 6300 человек, что по сравнению с прошлым годом больше на 1331 человек (26,8%). В том числе 2700 - в колледжи (из них 304 - в колледжи здравоохранения), 3600 – профессиональные лицеи. Размещение государственного заказа на подготовку кадров организовано в 22 колледжах области (14 государственных, восемь – негосударственных) и 27 профессиональных лицеях.

В текущем периоде в рамках реализации программы «Дорожная карта» подготовка специалистов для реализации экспортных специализаций макрорегионов в области была предусмотрена в количестве 1200 человек, в том числе в колледжах – 900, профессиональных лицеях – 300. Положительным аспектом является то, что план приема по данному направлению выполнен в полном объеме.

План приема по государственному заказу определяется на основе региональной потребности в специалистах среднего звена, заявок предприятий, учреждений, согласованных с управлениями координации занятости и социальных программ, экономики и бюджетного планирования, предпринимательства и промышленности, сельского хозяйства. В связи с востребованностью рабочих кадров еще в 2006-2008 гг. была начата подготовка по следующим профессиям и специальностям: «Машинист подъемно-транспортных средств», «Литейное производство черных и цветных металлов», «Производство строительных изделий и конструкций», «Оборудование холодильных установок», «Машинист машин дорожных и строительных работ», «Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования», «Мастер растениеводства», «Аналитический контроль качества химических соединений», «Изготовитель хлебобулочных изделий, владелец пекарни», «Транспортировка и хранение нефти и газа» и др.

Логическим продолжением формирующейся политики в данном направлении стал прием абитуриентов по государственному заказу на 2009-2010 учебный год по следующим отраслям экономики и в следующих количествах:

- транспорт и связь – 1116 (17,7 %);
- строительство – 808 (13%);
- сфера обслуживания – 689 (10,9%);
- энергетика – 682 (10,8 %);
- сельское хозяйство – 555 (8,8 %);
- машиностроение – 536 (8,5 %);
- образование – 360 (5,7 %);

- информатика и вычислительная техника – 356 (5,6%);
- медицина – 304 (4,8 %);
- пищевая промышленность – 297 (4,7 %);
- металлургия – 189 (3 %);
- нефтехимическая – 180 (2,9 %);
- искусство и культура – 148 (2,4 %);
- горнодобывающая промышленность – 80 (1,3 %);

В целях оказания содействия трудоустройству выпускников профессиональными лицами и колледжами в течение года принимаются такие меры как заключение трехсторонних договоров с предприятиями, формирование базы данных выпускников, проведение ярмарок выпускников. Созданные в учебных заведениях штабы информируют учащихся о наличии вакантных мест на профильных предприятиях и организациях области (таблица 3).

Таблица 3

Анализ трудоустройства выпускников ПШ и ПЛ, человек

Годы	Всего выпуск	Труд-ены	Прод-ли учебу	Призваны в ряды ВС РК	Выбыли за пределы РК и области	Подлежат труд-ву	Декр-ый отпуск
2007	3002	2209	405	148	70	270	45
2008	3071	2363	237	171	24	144	132
2009	3145	2660	211	112	28		134

*Примечание: составлена автором на основе статистических данных Управления образования Павлодарской области

Анализ занятости выпускников профессиональных лицеев в 2009 году показывает увеличение процента трудоустроенных до 84%, (в 2008 году 76,9%). Из 3145 выпускников профессиональных лицеев трудоустроено 2660 человек (2008 год – 2363, 2007 год – 2209), 211 выпускники продолжили учебу в вузах и колледжах (2008 год – 237, 2007 год – 405), призваны в вооруженные силы 112 человек (2008 год – 171, 2007 год – 148).

Процент трудоустроенных выпускников колледжей увеличен до 62 % (в 2008 году – 46%), продолживших учебу сокращен до 23,6% (в 2008 году – 33,4%). Из 4873 выпускников дневного отделения колледжей трудоустроено 3024 человек (2008 год – 2162, 2007 год – 2161, 2006 год – 2128), 1152 выпускника продолжили учебу в вузах и колледжах (2008 год – 1580, 2007 год – 1410, 2006 год – 1536), призваны в Вооруженные силы 256 человек (2008 год – 281, 2007 год – 134, 2006 год – 136). Из общего числа выпускников 184 девушки из 27 колледжей находятся в декретном отпуске.

Высокий процент трудоустройства показывают выпускники, получившие образование по строительным профессиям, машиностроению, сфере

обслуживания. Наибольшее количество выпускников трудоустроено в АО «Алюминий Казахстан», АО «Казахстанский электролизный завод», АО «Каустик», Аксуский завод ферросплавов, АО «Павлодармолоко», АО «Сүт», ТОО «Богатырь Аксесс Комир», «Кастинг», ЕЭК разрез «Восточный».

Выпуск учащихся в 2009 году по специальностям агропромышленного комплекса составил 1046 человек, в том числе в 9 профессиональных лицеях - 864, в Красноармейском аграрно-техническом колледже – 95, в технологическом колледже – 87. Из общего количества выпускников трудоустроено 844 человека (81%), занятость составила 100%.

Вместе с тем, в сфере профессионального образования региона наблюдается противоположная тенденция роста выпуска специалистов из учреждений начального, среднего и высшего образования (в соответствии с рисунком 6), что с одной стороны, несомненно, является показателем роста образовательного потенциала региона. Но с другой, отражает структурное несоответствие между потребностями региональной экономики в кадрах и деятельностью всей системы технического и профессионального образования Павлодарского региона.

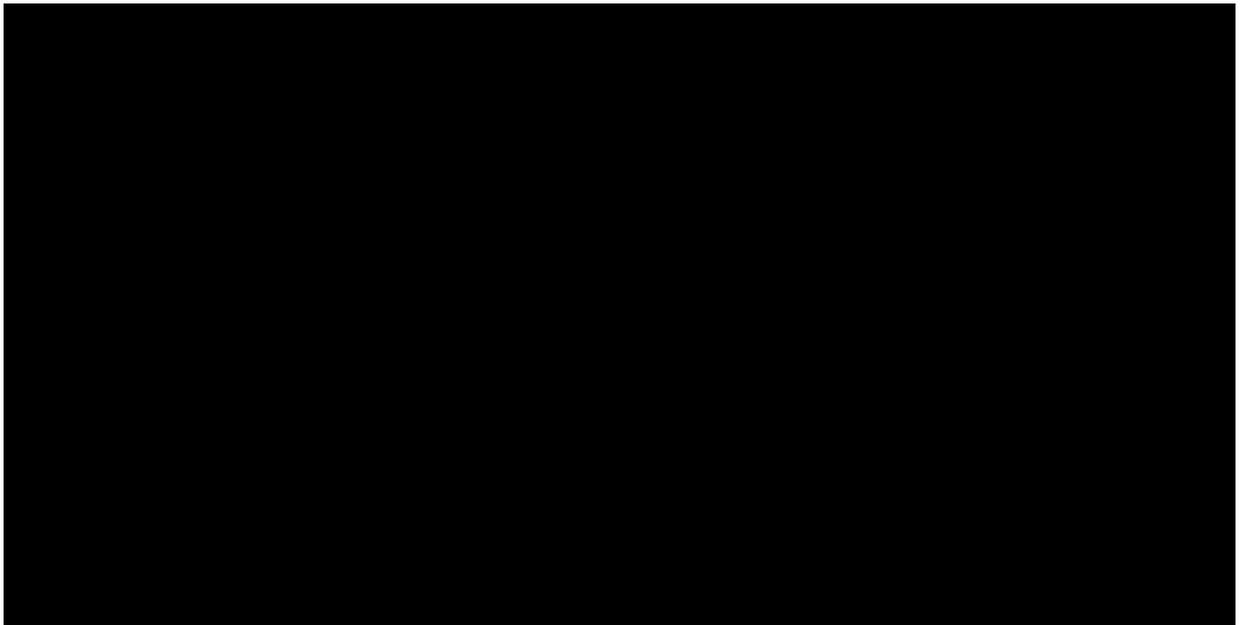


Рисунок 6

Следует признать, что подобная тенденция сохраняется и по сегодняшний день, в целом по республике на 10 тыс. населения в ПШ иПЛ обучается 66, в колледжах – 162, в вузах – 439 человек. Стоит при этом отметить, что специфичность системы образования проявляется в том, что она является системой с запаздыванием, т.е. между выявлением потребности экономики в специалистах определенного уровня и с определенным уровнем квалификации и удовлетворении образовательной сферой выявленного спроса существует значительный временной лаг. Следовательно, нарастающая динамика структурного несоответствия за представленный на рисунке период

свидетельствует о слабости управленческого воздействия на процесс достижения сбалансированности рынков образовательных услуг и труда.

Как видим, исследование рынка труда и рынка образовательных услуг показывает, что системы высшего, среднего и начального профессионального образования республики демонстрируют малую эластичность и структурную пропорциональность относительно динамики отраслевой структуры занятости.

Вместе с тем, сравнивая структуру выпуска специалистов с вакансиями, поданными работодателями в службу занятости, а также учитывая имеющееся предложение на рынке труда, можно еще раз сделать вывод, что структура выпуска специалистов далеко не соответствует структуре спроса на них. Фиксированный рынок труда характеризуется неудовлетворительным обеспечением инженерно-техническими работниками в машиностроительной энергетической, угледобывающей промышленности. Квалификация кадров, состоящих на учете в органах занятости области, как правило, получена в условиях дореформенной подготовки кадров, и не всегда соответствует новым требованиям, предъявляемым работодателями. Значительная часть безработных инженерно-технических специальностей, состоящих на учете, утратила квалификацию вследствие длительной безработицы.

Машиностроительные предприятия испытывают потребность в рабочих высокой квалификации (6-8 разряда) по специальностям: расточники, токари, фрезеровщики, зуборезчики, шлифовщики, в специалистах для работы с электронным оборудованием.

В строительстве наиболее востребованы слесари по строительно-монтажным работам, мастера-строители широкого профиля, мастера отделочных строительных работ. Сегодняшний выпуск учебных заведений по данным специальностям не удовлетворяет спрос строительных организаций, т.к. работодатели предъявляют требования по знанию новых технологий и материалов.

В сельском хозяйстве существует потребность в специалистах растениеводства, сельскохозяйственного производства, механизаторах.

Несмотря на то, что выпуск специалистов в системе среднего профессионального образования ежегодно растет, в регионе наблюдается перенасыщение подготовки кадров по специальностям «налоговое дело», «лечебное дело», «правоведение», «финансы», «экономика», «бухгалтерский учет и аудит», «дизайн».

Наиболее сбалансирован рынок труда по специальностям немассовых профессий - «машинист крана металлургического производства», «машинист крана на открытых горных работах», «секретарь-референт», «слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматики».

Наряду с этим, в соответствии с Программой по обеспечению кадрами отраслей экономики Павлодарской области на 2008-2010 годы общий спрос на квалифицированную рабочую силу в отраслях экономики области в 2007-2015 годах составит 93,2 тыс. человек, в том числе с высшим образованием – 7,4 тыс. человек, со средним специальным – 13,6 тыс. человек, начальным профессиональным – 72,2 тыс. человек. Наибольший спрос в кадрах

прогнозируется в промышленности (21,2 тыс. человек), в сельском хозяйстве (32,5 тыс. человек), строительстве (18,2 тыс. человек).

Вместе с тем, если по трудоустройству выпускников начального профессионального образования за последние годы наблюдается положительная тенденция (в 2003-2004 г.г. - 58%, в 2004-2005г.г. – 62%, 2005-2006г.г. – 72%, в 2008 – 76,9% трудоустройства), и при этом анализ трудоустройства выпускников 2005 года показывает, что в профессиональных школах (лицеях) № 1, 5, 9, 13, 15, 26, 31 от 60 до 80 % учащихся трудоустроены на тех же крупных предприятиях, где проходили практику, таких как ПФ ТОО «Кастинг», АО «Машиностроительный завод», ПМФ «Имстальком», АО «Промтехмонтаж», ТОО ГСУ «Курылыс», АО «Алюминий Казахстана», ТОО Кофейня «Крендель» и другие. В системе начального профессионального образования процент трудоустройства учащихся на тех предприятиях, где проходили они практику составил 57%, что сохранилось и в 2006 году, то процент трудоустройства выпускников среднего профессионального образования в 2003-2004 г.г. составил 54%, в 2004-2005 г.г. - 46%, в 2005-2006 г.г. – 49%.

В числе приоритетов развития системы технического и профессионального образования - сотрудничество с социальными партнерами. Основными направлениями взаимодействия учебных заведений технического и профессионального образования с профильными предприятиями являются организация производственной практики, софинансирование подготовки кадров, стажировка преподавателей и мастеров производственного обучения.

Наиболее активными партнерами учебных заведений по сотрудничеству являются АО «Алюминий Казахстана», АО «Казахстанский электролизный завод», АО «Павлодарский машиностроительный завод», АО «Евроазиатская энергетическая корпорация», АО «Аксуский завод ферросплавов», РГП «Казахстан Темир Жолы», строительные организации «Курылыс», «Стальмонтаж», «Имстальмонтаж», «Инстальком» и другие.

Положительным аспектом в развитии социального партнерства является то, что в софинансировании подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена участвуют 23 предприятий области. Выделенные предприятиями за 2008-2009 учебный год средства составили 68,4 млн. тенге (в соответствии с рисунком 7).

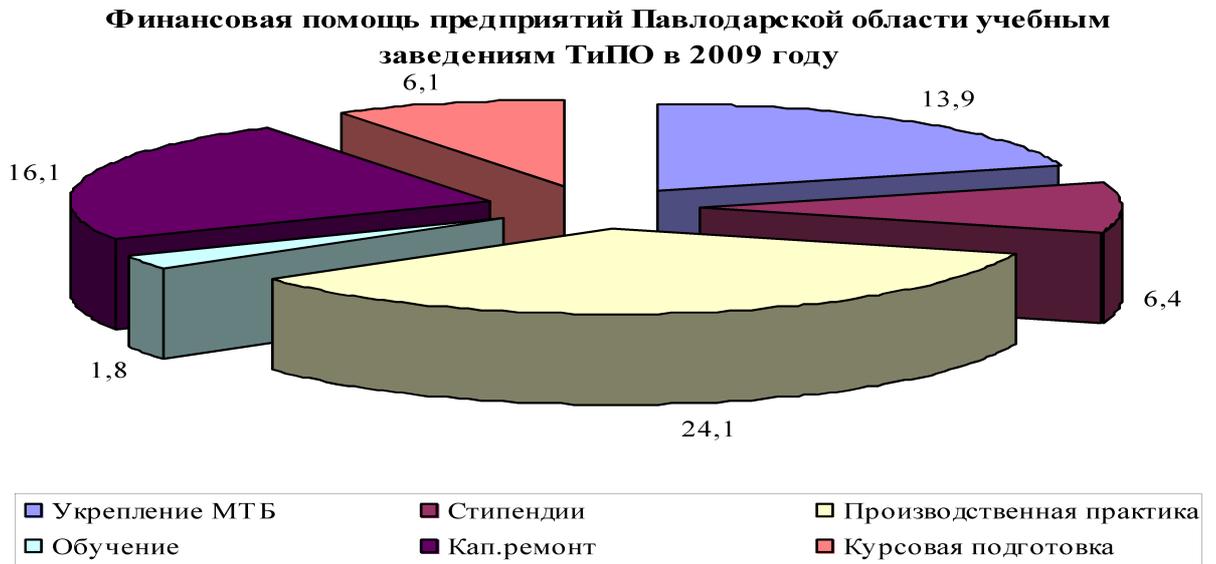


Рисунок 7

В целях повышения эффективности проводимой работы постановлением акимата области от 19 августа 2009 года в регионе создан областной Совет по развитию технического и профессионального образования, в который наряду с руководителями организаций профессионального образования вошли представители предприятий, общественности, областного маслихата. Работа Совета направлена на развитие сотрудничества учебных заведений с предприятиями и организациями, их согласованному партнерству, обеспечит широкое социальное взаимодействие с другими объединениями граждан, активно осуществляющих свою деятельность на территории области.

Наряду с этим, с целью изучению новых технологий производства, повышения качества учебного процесса на ведущих предприятиях области (ТОО ПФ «Кастинг», Аксуский завод ферросплавов – филиал АО ТНК Казхром», АО «Евразийская энергетическая корпорация», АО «Сут», АО «Роса») прошли стажировку 192 преподавателя и мастеров производственного обучения. Получает широкое распространение практика сотрудничества отдельных предприятий и учебных заведений ТиПО. Между Аксуским заводом ферросплавов филиала АО ТНК «Казхром» и профессиональным лицеем № 19 г. Аксу реализуется трехгодичная программа по социальному партнерству в подготовке кадров. По данной программе на развитие учебного заведения выделено в 2009 году - 27,3 млн. тенге, в том числе на капитальный ремонт -15 млн. тенге, на оборудования и учебные материалы для выполнения практических работ, ученическую мебель выделено в текущем году -16,5 млн. тенге. 60 лучшим учащимся профессионального лицея выплачивается стипендия в размере от 6500 до 10500 тенге и лучшим инженерно-педагогическим работникам материальное поощрение на общую сумму - 5,8 млн. тенге.

На протяжении многих лет профессиональный лицей № 7 города Павлодара осуществляет сотрудничество с АО «Алюминий Казахстана». В рамках

сотрудничества в текущем учебном году предприятие учредило стипендию 5 учащимся лицам в размере 15 тыс. тенге.

Сотрудничество с базовыми предприятиями идет также на уровне взаимобмена по вопросам новой техники и технологии, передовых методов организации труда. Постоянно проводятся совместные семинары, тренинги, конференции, показы и демонстрации моделей одежды и причесок.

Одним из направлений социального партнерства является оценка качества подготовки специалистов представителями предприятий на этапе итоговой государственной аттестации выпускников. Руководителями дипломного проектирования являются представители предприятий, они же дают оценку качества полученных знаний и практических навыков на выпускных квалификационных экзаменах. Также в период учебной практики представители предприятий проводят занятия с учащимися по решению производственных ситуаций.

Так, на протяжении ряда лет в качестве лекторов для учащихся Павлодарского политехнического колледжа, профессионального лицея № 7 выступают инженеры АО «Алюминий Казахстана», химико-механического колледжа – АО «Павлодарский нефтехимический завод», ПЛ №№ 3, 19, Аксуского колледжа имени Жаяу Мусы – Аксуского завода ферросплавов – филиал АО «ТНК «Казхром» и др. В текущем учебном году более 170 руководителей цехов, отделов промышленных предприятий и других организаций принимают участие в качестве председателей итоговой государственной аттестационной комиссии.

В целях содействия трудоустройству выпускников учебными заведениями ведется работа по заключению трехсторонних договоров о прохождении учащимися практики с последующим трудоустройством на предприятиях. В отчетный период трехсторонние договоры были заключены с 56-ю предприятиями для 1097 выпускников. Также в рамках договоров о сотрудничестве 216 выпускников прошли оплачиваемую производственную практику на 43 предприятиях с заработной платой в размере 10-20 тысяч тенге. В числе предприятий, заключивших с учебными заведениями и учащимися трехсторонние договоры: ТОО «Казахстан Темир Жолы», АО ТНК «Казхром» Аксуский завод ферросплавов», ТОО «Стальмонтаж» - 18, АО «Казахстанский электролизный завод», АО «Имсталькон», АО «Промтехмонтаж», ТОО «Богатырь Комир», АО «Павлодарэнерго», ТОО «Ритм-Павлодар» и др.

Кроме того, в ходе модернизации структуры и содержания общего и профессионального образования, совершенствования его качества, эффективности управления образовательной системой отмечаются негативные тенденции в развитии сферы образования:

- система профессионального образования не полностью соответствует структуре потребностей рынка труда;
- качество подготовки специалистов системой профессионального образования не отвечает современным требованиям;

- изношенная и технологически устаревшая материально-техническая база;
- высшее образование слабо интегрировано с научной деятельностью, что негативно сказывается на качестве подготовки специалистов;
- отсутствие условий для развития независимых форм оценки качества образования;
- ограничение доступа детей из малообеспеченных семей к качественному образованию;
- неэффективное использование поступающих в сферу образования ресурсов, отсутствие экономических механизмов управления;
- недостаточное развитие системы непрерывного профессионального образования, сдерживающей технико-технологическое обновление экономики;
- несоответствие содержания образования и образовательных технологий современным требованиям и задачам обеспечения конкурентоспособности экономики;
- отсутствие полноценной взаимосвязи между профессиональным образованием, научно-исследовательской и практической деятельностью;
- неразвитость независимых форм и механизмов участия граждан, работодателей, профессиональных сообществ, неправительственных организаций в вопросах образовательной политики.

Но наибольшее влияние на ход реформ, на наш взгляд, оказывают риски, связанные с недостатками в управлении, при:

- недостаточном учете результатов мониторинговых исследований хода реализации Программы развития образования до 2010 года, что значительной степени сказывается на объективности принятия решений и приводит, в конечном счете, к отсутствию их привязки к реальной ситуации. И как следствие - перенос сроков перехода на 12-летнюю систему образования и введения профильного обучения;
- слабой координации действий различных субъектов образовательной политики, что грозит возникновением диспропорций в ресурсной поддержке намеченных мероприятий, снижению эффективности использования бюджетных средств. Результатом является асинхронность темпов реформирования различных уровней образования: среднего общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального;
- неверно выбранных приоритетах развития системы, вызванных изменениями государственной политики в сфере образования и дальнейшей внеплановой коррекцией частично реализованных мероприятий, например, ориентиры на количественные аспекты сферы образования в переходный период и дальнейшая коррекция численности субъектов образовательной деятельности с ориентацией на качество.

Для преодоления усиливающегося разрыва между содержанием образования, образовательными технологиями, структурой образовательной

сферы, уровнем ее кадрового потенциала и задачами новой экономики возрастает необходимость создания механизмов, ориентированных на обеспечение конкурентоспособности продукта образовательной сферы на рынке труда.

Вместе с тем, результаты анкетирования студентов вузов и учащихся колледжей и профессиональных школ региона показывают, что:

- 50% студентов вузов, 48% учащихся колледжей и 46% учащихся колледжей отрицают роль в выборе профессии профориентационной работы школы, в которой они обучались;

- неполное представление о выбранной профессии имели 54% студентов вузов, 38% учащихся колледжей и 30% учащихся профессиональных школ;

- дальнейшее обучение по родственной специальности выбрали 34% студентов вузов, 54% учащихся колледжей и 38% учащихся профессиональных школ;

- работать по специальности после завершения обучения планируют 76% студентов вузов, 54% учащихся колледжей, 50% учащихся профессиональных школ;

- 80% студентов вузов, 72% учащихся колледжей, 70% учащихся профессиональных школ прохождения производственной практики рассматривают как шанс трудоустроиться по месту ее прохождения.

Наряду с этим:

- 50% студентов вузов, 44% учащихся колледжей и 52% учащихся профессиональных школ имеют поверхностное представление о существующих вакансиях на рынке труда;

- информативными источниками о существующих вакансиях на рынке труда для 96% студентов вузов, 90% учащихся колледжей и 88% учащихся профессиональных школ являются средства массовой информации, друзья и близкие;

- 50% студентов вузов, 52% учащихся колледжей и 46% учащихся профессиональных школ планируют трудоустройство через непосредственное обращение на предприятия;

- при поддержке учебного заведения трудоустройство видят 22% студентов вузов, 6% учащихся колледжей и 14% учащихся профессиональных школ;

- 90% студентов вузов, 66% учащихся колледжей и 76% учащихся профессиональных школ удовлетворены качеством учебного процесса;

- 54% студентов вузов, 36% учащихся колледжей и 36% учащихся профессиональных школ считают, что полученных в процессе обучения знаний и навыков недостаточно для дальнейшей трудовой деятельности и карьерного роста;

- трудоустройство без дальнейшего обучения планируют 28% студентов вузов, 8% учащихся колледжей и 12% учащихся профессиональных школ;

– только 8% студентов вуза, 4% учащихся колледжей, 2% учащихся профессиональных школ видят союзниками в трудоустройстве центры трудоустройства.

Следовательно, особую актуальность для сферы технического и профессионального образования региона имеют следующие положения:

1. Необходимость в усилении работы по профессиональной ориентации выпускников школ с целью углубления осознанности выбора ими профессии.
2. Укрепления механизма социального партнерства.
3. Повышения информативности населения региона в кадровой потребности рынка труда на перспективу.
4. Укрепления роли центров трудоустройства.
5. Внедрении в деятельность учебных заведений системы маркетинговых исследований.

Краткий анализ убедительно показывает, что нет пока должной взаимосвязи между системой подготовки кадров специалистов для экономики области и производством. Управление кадровым потенциалом Павлодарской области требует не только постоянного мониторинга рынка труда и рынка образовательных услуг, в том числе данных о соответствии спроса и предложения рабочей силы по профилю и уровню квалификации в разрезе специальностей (профессий), информации о причинах дисбаланса рынка труда, но и мотивации и профессиональной ориентации выпускников школ в выборе профессии и повышения информированности населения о потребности экономики региона в специалистах на перспективу.

Ключевым вопросом, определяющим общую экономическую и социальную эффективность региональной системы технического и профессионального образования, является структурное соответствие спроса и предложения на рынке труда специалистов, рабочих кадров и связанном с ним рынке образовательных услуг.

В широком смысле эффективность управления системы технического и профессионального образования определяется степенью достижения поставленных перед ней целей. Критерии оценки того, в какой мере образовательная сфера выполняет свои функции, в свою очередь задаются требованиями экономики. Задача обеспечения своевременного и динамического приспособления системы образования к требованиям экономики предопределяет и тенденцию к пересмотру целей технического и профессионального образования, отход от инерционного функционирования и ведения формальной статистики трудоустройства выпускников к формированию устойчивости в выборе профессии, мониторингу дальнейшей профессиональной деятельности выпускников.

Конечным результатом реализации программ образования должно стать, на наш взгляд, количество трудоустроенных выпускников, при условии, что трудовая деятельность после получения образования продолжается не менее года, что может являться показателем осознанности выбора и удовлетворенности им индивида. Таким образом, оценку технического и

профессионального образования можно выразить коэффициентом эффективности $K_э$, который можно рассчитать по следующей формуле:

$$K_э = (Ч_т / Ч_в) * K_п, \quad (1)$$

где:

$Ч_т$ – численность трудоустроенных выпускников;

$Ч_в$ – численность выпускников;

$K_п$ – коэффициент поправки, выраженный бальной оценкой числа

выпускников, закрепившихся на рабочих местах на срок более года.

При предлагаемом подходе критерии оценки деятельности образовательной сферы не основываются "затратах на образование" и иных о социально-педагогических аспектах, не поддающихся стоимостным оценкам. Общие критерии эффективности, на наш взгляд, должны разрабатываться в контексте тех общественных условий, в которых функционирует система образования, а качество управления оцениваться в зависимости от выполнения поставленных перед ней общих и конкретных задач.

2.3 Техническое и профессиональное образование Павлодарской области в свете стратегических программ развития образования

В современном мире, идущем по пути глобализации, способность быстро адаптироваться к условиям международной конкуренции становится важнейшим фактором успешного и устойчивого развития. Основным условием усиления политической и экономической роли Казахстана на международной арене и повышения благосостояния ее населения является обеспечение роста конкурентоспособности страны.

Главное конкурентное преимущество высокоразвитой страны связано с возможностью развития ее человеческого потенциала, которая во многом определяется состоянием системы образования. Именно в этой сфере находится источник обеспечения устойчивого экономического роста страны в средне- и долгосрочной перспективе.

В этой связи, цель политики модернизации казахстанского образования в среднесрочной перспективе состоит в обеспечении конкурентоспособности Казахстана на мировом уровне. Для достижения данной цели необходимо внедрить в систему образования новые организационно-экономические механизмы, обеспечивающие эффективное использование имеющихся ресурсов и способствующие привлечению дополнительных средств, повысить качество образования на основе обновления его структуры, содержания и технологий обучения, привлечь в сферу образования квалифицированных специалистов, повысить его инновационный потенциал и инвестиционную привлекательность.

Несмотря на ряд позитивных сдвигов, произошедших в ходе реализации Концепции в системе образования, пока еще нельзя говорить о том, что процесс ее модернизации удовлетворяет общество. Сравнительные преимущества Казахстана в сфере образования определяются сегодня в основном потенциалом, накопленным в предыдущие десятилетия. Это создало предпосылки для институциональной перестройки в сфере образования, в первую очередь касающейся модернизации структуры и содержания общего и профессионального образования, совершенствования его качества, эффективности управления образовательной системой, вхождения Казахстана в мировое образовательное пространство.

Значительным этапом в реформировании системы национального образования стало принятие Государственной программы развития образования до 2010 года, разработанной на основе Концепции развития образования до 2015 года, целью которой явилась модернизация национальной модели многоуровневого непрерывного образования на основе приоритетов Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2010 года для интегрирования в мировое образовательное пространство и удовлетворения потребности личности и общества, основанного на знаниях [55].

Задачами, реализуемых Государственной программой стали:

- совершенствование нормативной правовой базы функционирования национальной модели образования на основе дальнейшей демократизации управления образованием;
- развитие образования с учетом исторических, национальных, демографических, географических, экономических и культурных особенностей Казахстана;
- обновление содержания и структуры образования на основе отечественных традиций и мирового опыта;
- интеграция в мировое образовательное пространство;
- создание национальной системы оценки качества образования;
- формирование единой образовательной информационной среды Республики Казахстан;
- совершенствование учебно-методического и научного обеспечения образовательного процесса;
- укрепление материально-технической базы системы образования;
- интеграция образования, науки и производства;
- создание механизмов привлечения сектора реальной экономики для повышения качества профессионального образования и обучения;
- совершенствование финансового, кадрового обеспечения системы образования, повышение социального статуса педагогических работников;
- обеспечение баланса государственного, общественного и личного интересов в системе многоуровневого непрерывного образования.

Между тем, анализ реализуемых Государственной программой задач демонстрирует узость подхода к развитию системы технического и

профессионального образования, находящих свое отражение лишь в «создании механизмов привлечения сектора реальной экономики для повышения качества профессионального образования и обучения». При этом ожидаемыми результатами реализации прогнозируются:

- эффективная и оптимальная система управления образованием;
- реализация принципа «образование для всех в течение всей жизни»;
- качественное, конкурентоспособное образование, ориентированное на результат;
- доступность и преемственность всех уровней образования;
- опережающее развитие образования по сравнению с другими социальными сферами и отраслями экономики;
- позитивное общественное мнение о приоритетности сферы образования как важнейшего условия социально-экономического прогресса во всех областях общественного развития;
- эффективная система научного и учебно-методического обеспечения всех уровней образования;
- формирование профессионально-компетентной личности, конкурентоспособного специалиста, способного самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость профессиональной деятельности, нести ответственность за ее результаты;
- создание единой образовательной информационной среды системы образования;
- формирование системы статистических показателей образования, адекватных международным статистическим стандартам;
- создание и поддержка системы мониторинга и прогнозирования развития системы образования;
- усиление государственной поддержки и совершенствование механизмов стимулирования труда педагогических работников;
- социальное партнерство в профессиональной подготовке кадров;
- активизация научной и инновационной деятельности в сфере образования.

Как видим из перечня ожидаемых результатов, формирование профессионально-компетентной личности, конкурентоспособного специалиста, способного самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость профессиональной деятельности, нести ответственность за ее результаты, а также социальное партнерство в профессиональной подготовке кадров должны стать итогом лишь создания механизмов привлечения сектора реальной экономики для повышения качества профессионального образования и обучения, что иллюстрирует слабую связь между составными элементами программы.

Исходя из этого, можем сделать вывод, что цели данной программы в большей степени направлены на внешнюю реструктуризацию системы

образования и визуального приближения национального образования к мировым стандартам. Вместе с тем, не это ли является причиной низкой результативности хода реализации этапов Государственной программы, что проявилось в слабом развитии системы дошкольного воспитания и обучения, переносе сроков перехода на 12-летнее образование, в низкой результативности системы технического и профессионального образования.

Вместе с тем, анализ стратегических документов реформирования и развития образования позволяет отметить следующие положения:

а) отсутствие четкого видения состояния реформируемого объекта в перспективе, что не позволяет сконструировать целостную картину его будущего состояния;

б) размытость и неконкретность целей и задач процесса реформирования сферы, что не ориентирует в целом систему на достижение результатов;

в) низкое качество исполнения поставленных задач, что является причиной срыва сроков реализации программы;

г) актуализация отдельных аспектов программы и их активная реализация после трансформации в статус поручения в рамках Послания главы государства;

д) отсутствие очерченных целевых индикаторов намечаемых целей, что не дает возможностей для определения их достижимости.

Значительным шагом в дальнейшем реформировании и совершенствовании системы технического и профессионального стала разработка и принятие Программы развития технического и профессионального образования в Республике Казахстан на 2008-2012 годы, целью которой стали реструктурирование и реорганизация системы технического и профессионального образования для обеспечения отраслей экономики и работодателей квалифицированными специалистами технического и обслуживающего труда с конкурентоспособными навыками и достаточным потенциалом для продолжения образования [50].

Положительным аспектом данной программы можем отметить конкретизацию задач, необходимых для решения:

– обеспечение качества подготовки и конкурентоспособности кадров технического и обслуживающего труда путем реформирования структуры и содержания технического и профессионального образования;

– повышение эффективности и подотчетности системы технического и профессионального образования посредством совершенствования механизмов управления и финансирования;

– улучшение условий реализации образовательных программ путем развития инфраструктуры и материально-технической базы системы технического и профессионального образования.

Другим положительным аспектом программы является выделение основных приоритетов системного развития технического и профессионального образования заключающихся в:

- определении развития системы подготовки национальных кадров в качестве одной из основных стратегических задач в достижении социально-экономического прорыва страны;

- всемерном стимулировании восприимчивости бизнес-структур, работодателей к развитию человеческих ресурсов, повышению престижа системы технического и профессионального образования.

- создании благоприятных условий для обеспечения высокого качества подготовки и конкурентоспособности кадров технического и обслуживающего труда.

Реализация программы обеспечит такие результаты как:

- повысится качество технического и профессионального образования;

- усилится общеобразовательная подготовка обучающихся, в учебных заведениях технического и профессионального образования и общеобразовательных школах будут внедрены единые образовательные программы среднего общего образования с профильным обучением;

- программы технического и профессионального образования будут соответствовать требованиям рынка труда;

- повысится престиж технического и профессионального образования;

- расширится применение активных технологий обучения в образовательном процессе;

- будет создана эффективная национальная квалификационная система, позволяющая повышать уровень квалификации или продолжать обучение без отрыва от производства и потери времени;

- будет внедрена современная система сертификации, оценки, подтверждения навыков и квалификаций выпускников учебных заведений технического и профессионального образования;

- будут созданы необходимые правовые условия и механизмы для привлечения инвестиций частного сектора в подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров технического и обслуживающего труда;

- повысится эффективность управления качеством на всех уровнях системы путем внедрения новых способов управления, обеспечивающих гибкость и эффективность, ответственность системы технического и профессионального образования;

- повысится участие работодателей в процессе принятия решений по вопросам развития технического и профессионального образования, при разработке образовательных программ и квалификационных требований к выпускникам учебных заведений технического и профессионального образования;

- будет внедрена система финансирования на основе государственного образовательного заказа с определением стоимости расходов на обучение одного специалиста, ориентированного на результат;

- будет создана разветвленная инфраструктура технического и профессионального образования, построены новые учебные заведения и общежития, межрегиональные профессиональные центры;

- потенциал и ресурсы системы технического и профессионального образования возрастут за счет капитального ремонта зданий, обновления и переоснащения учебно-производственных мастерских и лабораторий современным учебно-производственным и технологическим оборудованием.

В контексте данной программы можем проанализировать Программу по обеспечению кадрами отраслей экономики Павлодарской области на 2008-2010 годы, которая была разработана в соответствии с Законом Республики Казахстан от 7 июня 1999 года «Об образовании», Государственной программой развития образования в Республике Казахстан на 2005–2010 годы, Общенациональным Планом основных направлений (мероприятий) по реализации ежегодных 2005-2007 годов Посланий Главы государства народу Казахстана, утвержденным Указом Президента Республики Казахстан от 6 апреля 2007 года № 310.

Основанием для ее разработки послужило то, что вступление Казахстана во Всемирную торговую организацию, динамичный рост экономики, повышение промышленного и инновационного потенциала области, внедрение современных технологий в производство значительно влияют на изменение требований к кадрам. Поэтому на сегодняшний день наиболее актуальной становится необходимость изменения объемов, профилей и опережение подготовки специалистов в соответствии с потребностями рынка труда.

В области подготовку квалифицированных рабочих кадров и специалистов осуществляет 28 учебных заведений начального и 35 среднего профессионального образования с общим контингентом обучающихся 35,2 тыс. человек. В профессиональных школах и лицеях осуществляется подготовка по 55-и профессиям, в колледжах - по 84-м специальностям.

В связи с реконструкцией и техническим перевооружением, а также с увеличением экономического потенциала производства в настоящее время наибольший спрос на высококвалифицированных специалистов и рабочих наблюдается на таких промышленных предприятиях региона, как Аксуский завод ферросплавов филиал АО «ТНК «Казхром» (3566 чел.), АО «Евроазиатская энергетическая корпорация» (2117 чел.), ТОО «Кастинг» (1558 чел.) АО «Казахстанский электролизный завод»(773 чел.), АО «Алюминий Казахстана»(638 чел.). Данная потребность в рабочих кадрах ежегодно растет.

Сегодня крупные и средние промышленные предприятия инвестируют большие средства во внутрифирменную подготовку кадров. На АО «Алюминий Казахстана» действует учебно-курсовой пункт профессионально-технического обучения рабочих. Осуществляется подготовка и переподготовка кадров в учебных пунктах на разрезе «Восточный» (УППК) АО «Евроазиатская энергетическая корпорация» по 19 специальностям, ТОО «Богатырь Аксес Комир» - по 145 специальностям, АО «Павлодарэнерго» – по 40 специальностям. Данная работа организована и на других предприятиях

области: АО «Казэнергокабель», АО «Павлодарский машиностроительный завод», ПФ ТОО «Кастинг», ТОО «Стальмонтаж», АО «Каустик», АО «Завод электромонтажных изделий», ТОО завод «Октябрь» и другие. По профессиям, подготовка по которым не ведется на предприятиях, готовят специалистов в учебных центрах «Строитель», «Пром-Лифт», «Техмастер», профессиональном лицее № 7, колледже транспорта и коммуникаций.

Для прохождения профессиональной практики соответствующие программы, согласованные с работодателями, реализуются на 289 крупных предприятиях и организациях. Возрожден институт наставничества: на период практики специалисты предприятий закрепляются за учащимися. В настоящее время социальными партнерами по проведению профессиональной практики и объектами для дальнейшего трудоустройства выпускников являются такие крупнейшие предприятия и организации области, как АО «Алюминий Казахстана», АО «Евроазиатская энергетическая корпорация», ТОО «Кастинг», ТОО «Богатырь Аксес Комир», завод «Октябрь», Аксуский завод ферросплавов, филиал АО «НК Қазақстан темір жолы», в сельской местности - производственные кооперативы «Луганск», «Кирова», крестьянские хозяйства «Гладковский», «Лесное», ТОО «Галицкое» и другие.

Совместная работа учебных заведений с работодателями по вопросам организации практики и трудоустройства способствовала повышению занятости выпускников до 86,3%. Общий спрос на квалифицированную рабочую силу в отраслях экономики области в 2007-2015 годах составит 93,2 тыс.чел., в том числе с высшим образованием – 7,4 тыс.чел., со средним профессиональным – 13,6 тыс.чел., начальным профессиональным – 72,2 тыс.чел. Наибольший спрос в кадрах прогнозируется в промышленности (21,2 тыс.чел.), сельском хозяйстве (32,5 тыс.чел.), строительстве (18,2 тыс.чел.). Прежде всего, это связано со строительством новых производств и расширением действующих.

В строительстве наиболее востребованы слесари по строительно-монтажным работам, мастера-строители широкого профиля, мастера отделочных строительных работ. Сегодняшний выпуск учебных заведений по данным специальностям не удовлетворяет спрос строительных организаций, поскольку работодателями предъявляются требования по знанию новых технологий и материалов.

Вместе с этим отмечается, что в сельском хозяйстве существует потребность в специалистах растениеводства, сельскохозяйственного производства (фермер), механизаторах. Наиболее сбалансирован рынок труда по специальностям машинист крана металлургического производства, машинист крана на открытых горных работах, секретарь-референт, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.

Наряду с этим, в системе среднего профессионального образования наблюдается перенасыщение подготовки кадров по специальностям налоговое дело, лечебное дело, правоведение, финансы, экономика, бухгалтерский учет и аудит, дизайн. По этим профессиям работодатели требуют наличие высшего образования.

Недостаточна подготовка кадров в системе начального профессионального образования по таким профессиям, как машинист крана (крановщик), машинист-экскаваторщик, машинист бульдозера, слесарь-сантехник, слесарь, монтажник технологического оборудования и связанных с ними конструкций, токарь, фрезеровщик, строительным специальностям и другим. Об этом свидетельствует наличие устойчивой потребности по данным профессиям и рост числа заявляемых работодателями вакансий.

В общей численности безработных рабочих 40% не имеют квалификации, 24,5% - не имеют опыта трудовой деятельности, третью часть которых составляет молодежь, впервые ищущая работу. Повышение конкурентоспособности безработных через профессиональное обучение – одно из важнейших направлений деятельности местных исполнительных органов. Действующие краткосрочные курсы обучения по 40 специальностям снижают остроту проблемы потребности по востребованным на рынке труда специальностям, но для обеспечения подготовки кадров на современном уровне необходимо пересмотреть систему начального и среднего профессионального образования на качественно иных принципах, с активным участием работодателей, их софинансированием программ переподготовки и стажировки, обновления содержания профессионального образования, повышения качества подготовки кадров в соответствии с современными требованиями и опытом высокоразвитых стран.

Основными направлениями реализации Программы являются:

- развитие сети учебных заведений профессионального образования области;
- капитальный ремонт 23 объектов начального профессионального и 15 среднего профессионального образования, укрепление материально-технической базы объектов профессионального образования области;
- повышение качества подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена в организациях профессионального образования по профессиям, востребованным на рынке труда области;
- развитие социального партнерства в сфере профессионального образования области;
- обеспечение социальной защиты учащихся в организациях профессионального образования.

Финансирование Программы будет осуществляться в пределах средств, предусмотренных в республиканском, областном бюджетах, а также за счет иных финансовых источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан без снижения норм, нормативов и абсолютных размеров бюджетного финансирования.

На реализацию Программы предусматривается выделение средств в размере 4102,9 млн. тенге, в том числе из республиканского бюджета – 2009,4 млн. тенге, местного бюджета – 2093,5 млн. тенге. Ежегодные объемы финансирования будут уточняться в соответствии с решениями республиканского и областного представительных органов на соответствующий год.

Предполагается, что реализация Программы развития обеспечит:

- подготовку квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена, востребованных на рынке труда;
- доступность профессионального образования для всех категорий молодежи и ежегодное увеличение на 200 человек количества подготовленных специалистов, владеющих современными технологиями, востребованных на региональном рынке труда;
- создание условий для перехода на 12-летнее образование;
- независимую оценку профессиональной подготовленности, подтверждения и присвоения квалификации рабочих кадров и специалистов технического и обслуживающего труда;
- расширение к 2009 году сети учебных заведений профессионального образования на 700 мест;
- усиление функций учебных заведений по воспитанию гражданственности, патриотизма, нравственности, любви к семье, окружающей природе;
- приведение материально-технической базы профессиональных учебных заведений области в соответствие с современными требованиями;
- повышение качества образовательного процесса;
- взаимодействие с социальными партнерами в организации производственной практики учащихся, дальнейшего трудоустройства выпускников, переподготовки инженерно-педагогических кадров и повышения уровня их профессионального мастерства, в обновлении материально-технической базы учебных заведений;
- снижение уровня безработицы среди выпускников профессиональных школ (лицеев), колледжей (ежегодно до 2%).

В контексте принятых программных документов Программа развития образования в Павлодарской области на 2008-2010 годы отмечает, что в системе профессионального образования на сегодняшний день действует 36 колледжей и 28 профессиональных школ и лицеев.

Также Павлодарская область занимает I место в республике по итогам независимой оценки знаний выпускников профессиональных учебных заведений. На квалификационных экзаменах 75 % выпускников получили сертификаты по наиболее востребованным на рынке труда профессиям (мастер-строитель, токарь-универсал, газосварщик) при среднем республиканском показателе - 31,5%. При этом в названной Программе активное вовлечение работодателей в подготовку кадров, представляющих наибольший интерес для экономики, ставится в качестве основной задачи перед каждым учебным заведением профессионально-технического образования. Многие учебные заведения предпринимают конкретные действия, позволяющие не только обеспечивать прохождение учащимися оплачиваемой производственной практики, но и содействовать развитию материально-технической базы учебных заведений.

В 2006-2007 годах в софинансировании участвовало 23 предприятия области и представительство Германского общества по техническому сотрудничеству в Казахстане. Выделенные средства составили 14,1 млн. тенге.

Наряду с этим, развитие системы профессионального образования предполагает обновление технических профессий и специальностей учебных заведений с учетом перспектив развития региона, ежегодное увеличение госзаказа на подготовку рабочих кадров и специалистов в соответствии с потребностью рынка труда, создание при областном институте повышения квалификации педагогических кадров методического кабинета технического и профессионального образования. Планируется, что в учреждениях профессионального образования с учетом перспектив развития региона будет проведено обновление технических профессий и специальностей учебных заведений, увеличится госзаказ на подготовку рабочих кадров и специалистов в соответствии с потребностью рынка труда, при областном институте повышения квалификации педагогических кадров начнет функционировать методический кабинет технического и профессионального образования. Совершенствование работы с кадрами будет содействовать повышению качества образовательного процесса, подготовке конкурентоспособных выпускников.

Между тем, внедрение в практику государственного управления новых принципов бюджетирования, ориентированного на результат, основанных на эффективности и экономности расходования бюджетных средств и необходимости достижения при составлении и исполнении бюджетов заданных результатов с использованием наименьшего объема средств или достижения наилучшего результата с использованием определенного бюджетом объема средств, на наш взгляд, позволяют предполагать наличие определенных социально-экономических эффектов от предоставления образовательных услуг в сфере технического и профессионального образования.

Новая бюджетная система предполагает переход от «метода управления бюджетными средствами» к методу «управления результатами», внедрение трехлетнего бюджетного планирования. Включены элементы целевого бюджетного программирования, что позволит управлять расходованием средств по видам программ и стадиям их завершения, в случаях необходимости конкретизации направлений развития Стратегического плана. Ответственность за реализацию и достижение результатов бюджетной программы несет администратор бюджетных программ, получивший и использующий бюджетные средства. Мера ответственности определяется показателями качества и количества оказанных услуг за счет бюджетных средств. Для мониторинга и контроля деятельности госорганов бюджетным кодексом предлагается усилить внутренний контроль. Отменены паспорта бюджетных программ, которые были введены для оценки дельности администраторов бюджетных программ, по выполнению возложенных на него функций, однако не способствовали эффективному управлению бюджетными ресурсами и реализации поставленных целей соответствующих бюджетным программам. В связи с этим, новые тенденции в развитии технического и профессионального

образования находят свое отражение в Стратегическом плане Управления образования Павлодарской области на 2010-2012 годы (Таблица 4) [56].

Таблица 4

Стратегические направления деятельности Управления образования Павлодарской области на 2010-2012 гг. в сфере технического и профессионального образования

3. Повышение качества подготовки рабочих кадров и специалистов в системе технического и профессионального образования	
Цель 1	Целевые индикаторы
Удовлетворение потребностей и запросов отраслей экономики региона квалифицированными кадрами	Удовлетворение потребности в профессиональном обучении при переходе на 12-летнее образование посредством ввода 8 единиц профессиональных лицеев и колледжей. Доля выпускников учебных заведений технического и профессионального образования, трудоустроенных в 1-ый год окончания по полученной специальности (2008 г. – 70 %, 2009 г. – 75 %, 2010 г. – 80 %, 2011 г. - 85 %, 2012 г. – 86%).
Задача 1 Повышение качества и эффективности системы технического и профессионального образования	Показатели Доля учебных заведений, оснащенных интерактивным оборудованием, от общего количества заведений (2008г.-17,6%, 2009г.-25,1%, 2010 г.-35,7%, 2011 г.-43,5%, 2012 г.-46 %); Доля выпускников, участвующих в НОК (Независимая оценка качества образования) (2008 г.-3,6%, 2009 г.-4,1%, 2010 г.-4,2%, 2011 г.-4,5%, 2012 г.-5 %)
Задача 2 Обеспечение организаций технического и профессионального образования квалифицированными инженерно-педагогическими кадрами	Показатели: Количество привлеченных зарубежных преподавателей английского языка, зарубежных преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения (2009 г.- 4 чел., 2010 г.- 4 чел., 2011 г. - 4 чел., 2012 г.-10 чел.); Доля инженерно-педагогических кадров организаций технического и профессионального образования, прошедших повышение квалификации и переподготовку (2008г.-7%, 2009 г.-7,8%, 2010 г.-10,4%, 2011 г.-13%, 2012 г.-15 %).

Продолжение таблицы 4

3. Повышение качества подготовки рабочих кадров и специалистов в системе технического и профессионального образования	
Задача 3 Развитие системы государственно-частного партнерства	Показатели: Количество заключенных меморандумов и соглашений по сотрудничеству в области подготовки кадров технического и обслуживающего труда (2008г.-400, 2009 г.-440,

	2010 г.-450, 2011 г.-460, 2012 г.- 470). Доля обучающихся за счет средств работодателей от общего количества обучающихся (2008г.-0,5%, 2009 г.-0,8%, 2010 г.-1,0%, 2011 г.-1,5%, 2012 г.-2 %).
Цель 1	Целевые индикаторы
Создание условий для повышения доступности технического и профессионального образования для подростков и молодежи	Обеспечение обучающихся из числа сельской молодежи местами в общежитиях до 100 %. Строительство 6 общежитий на 850 мест. Оснащение к 2012 году 20% учебно-производственных мастерских современным оборудованием и лабораториями.
Задача 1 Расширение доступности технического и профессионального образования	Показатели: Доля введенных учебных мест в профессиональных лицеях, колледжах и межрегиональных центрах по подготовке и переподготовке кадров технического и обслуживающего труда от их общего количества (2008 г.- 16%, 2009 г.- 45,7%, 2010 г.- 34,3%, 2011 г.- 66,2%, 2012 г.- %). Доля обучающихся, принятых по госзаказу, от общего количества обучающихся: - в колледжах (2008 г.- 19,8%, 2009 г. - 23,6%, 2010 г. - 26,6%, 2011г. -30%, 2012 г.35- %); - в профлицеях (2008 г.- 98%,2009 г. -98%, 2010 г.- 100%, 2011 г. - 100%, 2012 г.-100 %).

К сожалению, как мы видим из представленного Стратегического плана, в системе регионального технического и профессионального образования отсутствует четкое видение проблемы эффективности, т.к. под ней в данном документе понимается такой показатель как «доля учебных заведений, оснащенных интерактивным оборудованием», а под оценкой качества видится «доля выпускников, участвующих в Национальной оценке качества».

Таким образом, развитие технического и профессионального образования, на наш взгляд, должно обеспечить координацию самих программных документов системы с основными целями экономической политики – достижению стабилизации в вопросе сбалансированности рынок образовательных услуг и труда, а конечном счете – повышению эффективности технического и профессионального образования.

3 ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТЕХНИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

3.1 Приоритетные направления в повышении эффективности технического и профессионального образования

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 [57,58,59].

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 [60].

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 [61].

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» [62]. 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» [63].

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.

В казахстанских условиях социально-экономической модернизации эти функции не всегда обеспечиваются в полной мере. Образование в республике рассматривается как важнейший приоритет научно-технического прогресса и

всегда находится в центре внимания руководства страны, т.к. оно по своим ресурсным возможностям является тем катализатором, обладающим способностью вывести экономику страны на траекторию устойчивого роста. Исследование показывает, что отечественное образование способно решать сложнейшие задачи обеспечения национальной экономики высококвалифицированными кадрами.

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 системой подготовки кадров.

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, повышения 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 системой подготовки кадров, направленной на детализацию составных ее элементов, что ориентирует ее на результативность и повышение эффективности (в соответствии с рисунком 8).

Модель механизма управления региональной системой подготовки кадров

<p>ПРЕДМЕТ: отношение по поводу развития эффективной региональной системы подготовки кадров</p>
--

<p>ОБЩАЯ ЦЕЛЬ: гармонизация интересов всех участников</p>
--

	<p>ЦЕЛИ УЧАСТНИКОВ</p>	<p>МЕХАНИЗМ</p>
--	-------------------------------	------------------------

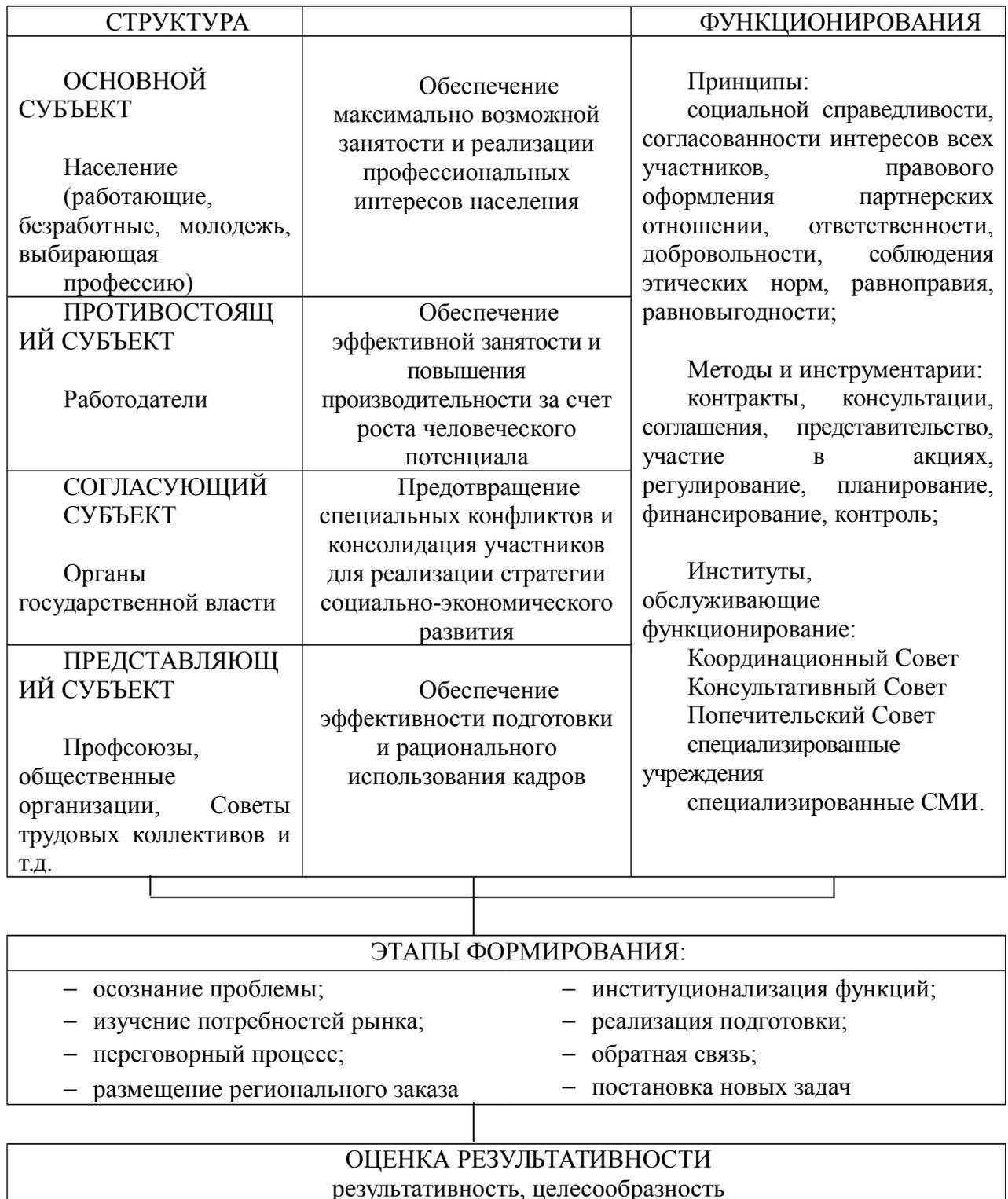


Рисунок 8

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. Основными причинами этого рассматриваются:

- несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда; несоответствие между структурами потребностей и выпуска специалистов;
- недостаточно обоснованные среднесрочные и долгосрочные прогнозы специалистов;
- отсутствие необходимого опыта и навыков работы, низкая квалификация выпускников;
- преобладающая ориентация выпускников на занятость в непроизводственной сфере, с установкой на высокую заработную плату;
- низкий уровень оплаты труда и отсутствие в большинстве организаций и предприятий социальных гарантий (прежде всего перспектив обеспечения жильем);
- недостаточная информированность безработных граждан и выпускников учебных заведений о тенденциях и навыках поведения на рынке труда.

В этой связи направленность усилий по стабилизации ситуации должна носить превентивный характер, отражающий глубинные процессы предупреждения негативных последствий еще на ранней стадии. Следовательно, следующим приоритетом в повышении результативности технического и профессионального образования может быть профессиональная ориентация школьников.

Профессиональная ориентация школьников выполняет важную для рынка труда роль – осуществляет превентивное формирование предложения рабочей силы, влияет на формирование рынка образовательных услуг и помогает ответить на вопросы, связанные с выбором будущей профессии. Понятие профессиональной ориентации развивается по мере того, как меняется представление общества о целях и задачах профориентации. В таком контексте возникает необходимость в выработке новых подходов к профессиональной ориентации как к постоянно доступной всем услуге, преодолевающей различия между образовательной, профессиональной и личной ориентацией и доходящей до более широких слоев населения.

Цель профессиональной ориентации может трактоваться как целенаправленная деятельность по подготовке молодежи к обоснованному выбору профессии в соответствии с личными склонностями, интересами, способностями и одновременно с общественными потребностями в кадрах различных профессий и разного уровня квалификации [64].

Несомненно, проблема выбора профессии является одной из главных в жизни человека. Но особенно актуальна она для учащихся старших классов школ, впервые стоящих перед необходимостью выбора профессии. Вместе с тем, по причине недостаточной информации о ситуации на рынке труда, отсутствия практического опыта в профессиональной деятельности и ориентации семьи на «модные» специальности молодые люди избирают профессии, не соответствующие их интересам, склонностям, способностям, а главное – потребностям рынка труда. От обоснованного выбора профессии, качественного уровня образования, конструктивного поведения на рынке труда зависит успешность профессионального пути, а в конечном итоге – удовлетворенность человека своей жизнью. Поэтому понятна роль ранней профориентации, которая в буквальном смысле должна начинаться со школьной скамьи и сопровождать всю трудовую биографию человека.

В связи с этим задачи профессиональной ориентации школьников получают направленность на:

- формирование у выпускников знаний о мире труда и профессий, требованиях профессии к личности;
- выявление и развитие профессиональных интересов и способностей школьников;
- формирование общественно значимых мотивов выбора профессии;
- подготовка к профессиональному самоопределению;
- оказание помощи в выборе пути продолжения образования и приобретения профессии.

В широком толковании профессиональная ориентация выпускников, как система мер, направленная на формирование самостоятельного конструктивного поведения и повышение конкурентоспособности на рынке труда, решает проблемы, обозначенные выше:

- недостаточная информированность выпускников учебных заведений и безработных граждан о тенденциях и навыках поведения на рынке труда;
- несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;
- несоответствие между структурами потребностей и выпуска специалистов;
- преобладающая ориентация выпускников на занятость в непроизводственной сфере с установкой на высокую заработную плату.

Наряду с этим, особое место в структуре задач профессиональной ориентации занимают задачи психологического характера:

- формирование у выпускников активной позиции по отношению к выбору будущей профессии;
- повышение уверенности в собственных силах;
- осознание каждым участником себя как субъекта рыночных отношений;
- помощь в выборе профессии с учетом желаний, возможностей выпускников и потребностей рынка труда в кадрах.

Но эффективная организация процесса профессиональной ориентации невозможна без системного изучения ситуации на рынке труда и прогнозирования перспективной потребности экономики в кадрах определенной профессии и квалификации. Следовательно, очередным приоритетом в повышении результативности технического и профессионального образования могут быть маркетинговые исследования.

Некоторые исследователи отмечают, что в современном мире образование становится одной из сфер, куда активно проникают идеи маркетинга, маркетинговые принципы и подходы [65,66,67,68].

По их мнению, методы маркетинга открывают широкие возможности для исследования рынка образовательных услуг, изучения социально-экономических характеристик потенциальных потребителей образовательных услуг - учащихся, студентов, слушателей и т.д., учебных заведений - производителей образовательных услуг, средств и способов осуществления рекламных кампаний в сфере образования. Данный мониторинг обеспечивает надежную связь между производителем образовательного продукта и потребителем образовательных услуг.

Кроме того, маркетинг позволяет изучить реальный спрос на те или иные формы образования, ситуацию в системе образования, основные проблемы в подготовке специалистов, ориентации вступающей в жизнь молодежи, дополнительные знания, необходимые специалистам для профессиональной карьеры, зависимость карьеры от образования, перспективные формы получения образования и повышения квалификации и др. вопросы. С другой стороны, маркетинг позволяет выявить категории населения, способные потреблять предлагаемые образовательные услуги в различных регионах, определить реальную стоимость услуг, контролировать процесс вхождения образовательных учреждений на рынок.

Другими словами, в маркетинговой деятельности на рынках образовательных услуг и труда участвуют все стороны, заинтересованные в эффективном развитии системы образования, и не в последнюю очередь – государство. Это важно для регулирования процессов финансирования системы образования.

Вместе с тем, маркетинговый подход как неотъемлемый элемент рынка имеет свою специфику в сфере оказания образовательных услуг. Она проявляется в том, что учебное заведение работает одновременно на двух рынках – рынке образовательных услуг и рынке труда. Учет требований рынков, тщательное изучение как потенциальных потребителей образовательных услуг, так и ситуации на рынке труда, а затем разработка соответствующего комплекса маркетинга – все эти мероприятия позволят увеличить доступность образования для каждого сегмента потребителей, повысить качество образовательных услуг и эффективность работы образовательных учреждений

Следовательно, в сфере образовании отсутствие маркетинга чревато колоссальными затратами на подготовку специалистов, которые заведомо не

найдут применения своим навыкам, дефициту действительно необходимых специалистов, отсутствию профессионализма у молодых специалистов.

Схема процесса маркетинговых исследований представлена на рисунке 9.

Схема процесса маркетинговых исследований



Рисунок 9

Этот процесс закономерен в условиях становления глобально-информационного технологического уклада и «новой экономики»: выполняя прежде всего социальную функцию, образование превращается из затратной сферы в мощнейший фактор развития экономики, обеспечивает воспроизводство решающего – человеческого – капитала общества.

В данном контексте особую значимость приобретает системный мониторинг ситуации на рынках труда и образовательных услуг. Это основывается сложностью задач, стоящих перед системой технического и профессионального образования, и обуславливает актуальность вопроса об эффективности управления. Причем мотивирование (стимулирование) является центральной функцией социального управления в техническом и профессиональном образовании и составляет основную его сущностную характеристику. Для реализации управленческих функций необходимо использование особого

механизма, заключающегося в выполнении действий в определенной последовательности:

- сбор информации об объекте управления;
- анализ полученной информации;
- принятие решения;
- управляющее воздействие;
- контроль.

Первые два этапа, относящиеся к сбору и анализу информации, составляют основу понятия, определяемую термином “мониторинг”, по которому в настоящее время понимается постоянное наблюдение за каким-либо процессом (или системой) с целью выявления его соответствия ожидаемому результату.

Мониторинг системы технического и профессионального образования необходим в ситуации перехода системы от неизменного стабильного состояния к режиму развития, поскольку возникает потребность в сознательном воздействии на ситуацию, что, естественно, требует отслеживания текущего состояния. Рассмотрим два возможных уровня к проведению мониторинга.

Первый уровень предполагает просто отслеживание состояния системы технического и профессионального образования по совокупности присущих ей существенных параметров. Этот подход возможен при отсутствии жесткой стратегии преобразования системы профессионального образования и направлен на то, чтобы оберегать ее от срывов и эффективен в переходный период от реактивной политики управления к превентивной. В качестве параметров отслеживания текущего состояния системы профессионального образования могут быть предложены три группы параметров (в соответствии с рисунком 10).

Второй уровень заключен в определении соответствия состояния системы профессионального образования некоторым ожидаемым стадиям перехода ее к режиму развития. Реализация этого подхода, на наш взгляд, должно базироваться на предположении, что система будет и должна проходить ряд качественно отличных состояний на пути перехода от режима функционирования к режиму развития. Для этого, как мы полагаем, необходимо иметь качественное описание существенных характеристик этих состояний. Использование количественных параметров, адекватно представляющих эти состояния и необходимых в мониторинговых исследованиях, сегодня находит свое применение в программных документах, базирующихся на результативно-ориентированной методике планирования.

Параметры мониторинга первого уровня

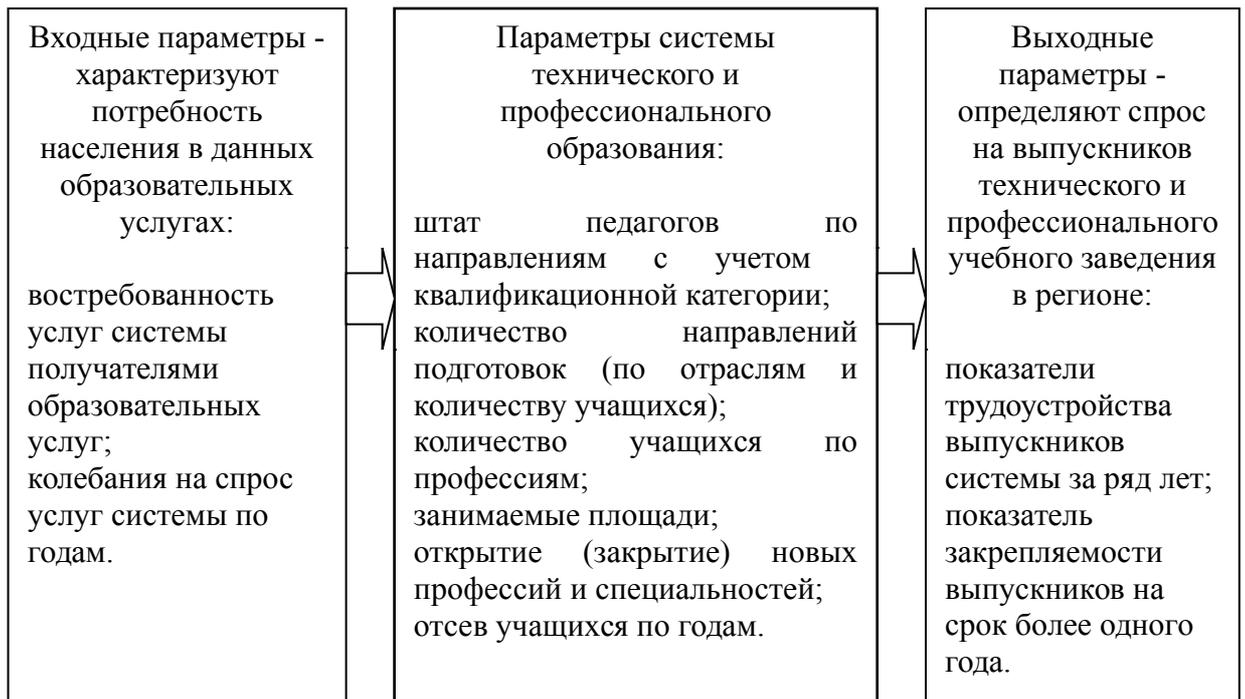


Рисунок 10

Например, одними из индикаторов, определяющих эффективность результатов реализации Программы развития технического и профессионального образования в Республике Казахстан до 2012 года рассматриваются:

- доля выпускников школ, которые продолжают обучение в организациях технического и профессионального образования, составит не менее 30%;
- разница между средними баллами успеваемости обучающихся по программам среднего общего образования в общеобразовательной школе и в учебных заведениях будет ежегодно снижаться;
- доля выпускников учебных заведений технического и профессионального образования, получивших повышенный уровень квалификации будет ежегодно увеличиваться: в 2008 году – до 15,0 %; в 2009 году – до 15,5 %; в 2010 году – до 16,5 %;
- будет ежегодно увеличиваться количество учебно-производственных мастерских и лабораторий профессиональных лицеев и колледжей, оснащенных современным учебно-производственным и технологическим оборудованием, в том числе в 2009 году – 94 единиц; в 2010 году – 95 единиц;
- ежегодно за счет государственного образовательного заказа будет готовиться 1000 специалистов по техническим специальностям с высшим образованием для педагогической деятельности в системе технического и профессионального образования;
- количество обучающихся, пользующихся услугами специалистов по карьерному руководству будет ежегодно увеличиваться;

- доля обучающихся по техническим и технологическим специальностям от общей численности обучающихся в системе технического и профессионального образования будет ежегодно увеличиваться;
- доля выпускников продолжающих обучение на следующем уровне образования без потери времени будет ежегодно увеличиваться;
- доля обучающихся за счет средств работодателей будет ежегодно увеличиваться;
- возрастет доля обучающихся получающих стипендию из средств работодателей и т.д. [50].

В контексте направлений, определенных Стратегическим планом МОН РК пути развития технического и профессионального образования Павлодарской области также имеют количественные параметры целей, что само собой предполагает разработку и наличие эффективной управленческой политики, ставящей целью достижение конкретных результатов:

- удовлетворение потребности в профессиональном обучении при переходе на 12-летнее образование посредством ввода 8 единиц профессиональных лицеев и колледжей;
- доля выпускников учебных заведений технического и профессионального образования, трудоустроенных в 1-ый год окончания по полученной специальности (2008 г. - 70 %, 2009 г. - 75 %, 2010 г. - 80 %, 2011 г. - 85 %, 2012 г. – 86%);
- доля учебных заведений, оснащенных интерактивным оборудованием, от общего количества заведений (2008г.-17,6%, 2009г.-25,1%, 2010 г.-35,7%, 2011 г.-43,5%, 2012 г.-46 %);
- доля выпускников, участвующих в НОК (Независимая оценка качества образования) (2008 г.-3,6%, 2009 г.-4,1%, 2010 г.-4,2%, 2011 г.-4,5%, 2012 г.-5 %);
- доля инженерно-педагогических кадров организаций технического и профессионального образования, прошедших повышение квалификации и переподготовку (2008г.-7%, 2009 г.-7,8%, 2010 г.-10,4%, 2011 г.-13%, 2012 г.-15 %);
- количество заключенных меморандумов и соглашений по сотрудничеству в области подготовки кадров технического и обслуживающего труда (2008г.-400, 2009 г.-440, 2010 г.-450, 2011 г.-460, 2012 г.-470);
- доля обучающихся за счет средств работодателей от общего количества обучающихся (2008г.-0,5%, 2009 г.-0,8%, 2010 г.-1,0%, 2011 г.-1,5%, 2012 г.-2 %);
- обеспечение обучающихся из числа сельской молодежи местами в общежитиях до 100 %;
- строительство 6 общежитий на 850 мест;
- оснащение к 2012 году 20% учебно-производственных мастерских современным оборудованием и лабораториями;
- доля введенных ученических мест в профессиональных лицеях, колледжах и межрегиональных центрах по подготовке и переподготовке кадров

технического и обслуживающего труда от их общего количества (2008 г.- 16%, 2009 г.- 45,7%, 2010 г.- 34,3%, 2011 г.- 66,2%, 2012 г.- %);

- доля обучающихся, принятых по госзаказу, от общего количества обучающихся:

- в колледжах (2008 г.- 19,8%, 2009 г. - 23,6%, 2010 г. - 26,6%, 2011г. -30%, 2012 г.35- %)

- в профлицеях (2008 г.- 98%,2009 г. -98%, 2010 г.- 100%, 2011 г. - 100%, 2012 г.-100 %).

Следовательно, такие индикаторы, отвечающие условиям простоты определения, объективности, доступности, количественной измеряемости легко применимы для использования при проведении мониторинговых исследований и позволяют оперативно реагировать на незначительные колебания, влияющие на качественное изменение состояния системы.

Таким образом, объективный анализ проблем, с одной стороны, и необходимость дальнейшего совершенствования методов и инструментов управления развитием образования – с другой стороны, приводят к задаче развития системного подхода к проблемам технического и профессионального образования. При этом в полной мере должны быть выработаны и реализованы важнейшие приоритеты:

- социальное партнерство как эффективная форма взаимодействия субъектов рыночных взаимоотношений;

- профессиональная ориентация школьников как ключевое звено в превентивной политике системы технического и профессионального образования;

- маркетинговые исследования как составляющая в современной деятельности образовательных заведений профессионального образования;

- мониторинг как процесс наблюдения за состоянием системы технического и профессионального образования с целью выявления его соответствия ожидаемому результату.

Следовательно, наличие сформированных приоритетов повышения результативности технического и профессионального образования может не только сформировать условия для обеспечения более качественного отслеживания происходящих процессов и их своевременную коррекцию, но и дать более аргументированное обоснование предлагаемых действий по модернизации всего профессионального образования. И в данном контексте непрерывность образования, преемственность ее ступеней, внедрение новых экономических механизмов являются основой для формирования новой формации специалистов, обеспечивающей стабильное экономическое развитие страны.

3.2 Моделирование системы управления техническим и профессиональным образованием в регионе

На рубеже XX–XXI вв. развитие казахстанской системы образования происходило в условиях кризиса методологии, разрыва структуры, формы и содержания. Советская система, тесно связанная с идеологией, уже ушла в прошлое, а уровень новой системы был явно не достаточен для ее вхождения в мировое образовательное пространство. В 1991–1999 гг. ускоренное создание организационно-нормативных условий функционирования в целом системы образования Казахстана привело к тому, что к 2000 г. стали нарастать негативные тенденции, влияющие на качество предоставляемых услуг во всех сферах образования и возможности интеграции с мировым образовательным сообществом. Назрела объективная необходимость внесения адекватных корректив в направления развития национальной образовательной системы. Именно повышение роли качества образования для достижения глобальных задач экономики государства и интеграции с мировым образовательным сообществом определило содержание осуществляемых реформ образовательной системы.

В период с 1999 по 2007 гг. в стране были приняты стратегические документы, которые определили основные принципы, цели, задачи и механизмы поэтапной реализации государственной политики в области образования и создания национальной системы оценки качества образования (НСОКО). В результате реформ к настоящему времени в Казахстане сложилась и функционирует национальная система оценки качества образования, которая согласно Закону «Об образовании» определяется как совокупность институциональных структур, процедур, форм и способов установления соответствия качества образования государственным общеобязательным стандартам образования, потребностям личности, общества и государства [5].

Согласно статье 55 управление качеством образования направлено на реализацию единой государственной политики в области образования и включает государственные и институциональные структуры, составляющие единую национальную систему оценки качества образования, рациональности использования средств, выделяемых на финансирование образования, и в целом эффективности функционирования системы образования. Кроме того, управление качеством образования осуществляется путем принятия управленческих решений на всех уровнях на основании результатов образовательного мониторинга, который проводится методами внешней и внутренней оценки качества образования.

Внешняя оценка качества образования включает в себя процедуры лицензирования, государственной аттестации организаций образования, аккредитации организаций образования, единого национального тестирования, промежуточного государственного контроля, а также процедуры ранжирования организаций образования всех типов и видов и присвоения квалификации обучающимся в организациях технического и профессионального, послесреднего образования.

Внутренняя оценка качества образования включает в себя систему менеджмента качества, различные процедуры самооценки всех видов

деятельности организаций образования, текущего контроля успеваемости, оценку образовательных достижений обучающихся.

Вместе с тем, говоря об особенностях сложившейся национальной системы оценки качества образования в Казахстане, следует выделить следующие ее положительные стороны:

- сформированы и параллельно действуют средства внутренней и внешней (независимой) оценки качества результатов образования;
- разработана система показателей аккредитации высших учебных заведений, сопоставимая с международными аналогами и требованиями международных стандартов;
- организованы и функционируют институциональные структуры, ответственные за оценку качества образования.

Но, исходя из анализа хода реформирования системы образования в области повышения качества и совершенствования подходов к его оценке, можем сделать и некоторые выводы:

- во-первых, темпы внедрения новых подходов к оценке качества образования во всех его сферах различны;
- во-вторых, доминирующее внимание в формирующейся национальной системе оценки качества образования уделяется сфере среднего общего образования;
- в-третьих, в структуре профессионального образования в вопросах качества и его оценки главенствующую позицию занимает сфера высшего профессионального образования;
- в-четвертых, методические разработки и научные исследования в сфере повышения качества образования и его оценки в основном посвящены сфере среднего общего и высшего профессионального образования.

Следовательно, вопрос повышения качества технического и профессионального образования и его оценки не является исследованным в полной мере. Вопросы качества образования – один из ключевых в развитии не только национальных систем образования, но и в межстрановом измерении, и создание системы оценки качества образования, отвечающей всем требованиям научного подхода и учитывающей мировые тенденции в данной сфере, требует времени, а также значительных интеллектуальных и финансовых ресурсов. Ее функционирование позволит государству и обществу получать объективную информацию о состоянии образования, необходимую для обеспечения конституционных прав граждан на качественное образование, будет способствовать кардинальному решению задач соответствия качества предлагаемых образовательных услуг установленным государственным стандартам, поддержанию устойчивого развития образовательной сферы.

Сегодня все более очевидным становится то, что повышение качества образования необходимо для того, чтобы выполнялась основная цель профессионального образования - подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных отраслях

деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту.

Наряду с этим, вопрос об оценке качества технического и профессионального образования потребителями, работодателями (на рынке труда) и экспертами имеет сегодня принципиальное значение. Несомненно, оценка качества технического и профессионального образования работодателями является каналом обратной связи с рынком труда, определяющим качественные характеристики специалистов в период их активной трудовой деятельности. При этом следует иметь в виду, что требования к профессиональным качествам со стороны работодателей постоянно меняются в связи с социально-экономическим, политическим и научно-техническим развитием общества и государства. В этой связи оценка качества образования со стороны работодателей, на наш взгляд, должна быть регулярной, чтобы иметь возможность своевременно ввести в процесс образования необходимые изменения. Это вызывает потребность включения в систему внешнего контроля и оценки процедур, нехарактерных в настоящее время для национальной образовательной системы - оценку качества подготовки специалиста внешними потребителями - общественностью, работодателями, получателями образовательных услуг. Подобные инновации в подходах к оценке качества являются механизмами, стимулирующими повышение ответственности учреждений технического и профессионального образования за качественную подготовку кадров.

На наш взгляд, первым важнейшим шагом должно стать построение обратной связи на основе смещения акцентов управления образованием с правильного выстраивания процессов - на достижение конкретных результатов и социально значимых эффектов, т.к. усилия органов управления образованием в основном сосредоточены на стремлении обеспечить качество программ до их реализации, а не на эффективности образовательных результатов реализации этих программ. Вторым, не менее важным шагом должно стать понимание новых аспектов социальной ответственности бизнеса, которое должно найти свое отражение в ответственности работодателей за объективность заявки на подготовку региональными системами технического и профессионального образования кадров и дальнейшее их трудоустройство.

Третьим значимым шагом, как мы понимаем, должно стать смещение акцентов в управлении подготовкой профессиональных кадров для региональной экономики в сторону отраслевых департаментов, которые примут функции заказчика и администраторов программ подготовки кадров, а вместе с тем и контролировать качество исполнения заказа. Это, на наш взгляд, дифференцирует функции заказчика и исполнителя и, вместе с тем, создаст предпосылки для формирования независимых профессиональных агентств по оценке качества кадров, подготовленных системой технического и профессионального образования. В целом, взаимосвязь между экономикой и техническим и профессиональным образованием в процессе моделирования можно отразить в соответствии с рисунком 11 в виде схемы.

Схема взаимодействия технического и профессионального образования с внешней средой



Рисунок 11

Между тем, понятие «качество образования» не имеет общепринятого определения. Это вполне естественно, т.к. различные группы потребителей образовательных услуг вкладывают в него свой смысл, а исследователи трактуют в зависимости от задачи исследования. Тем не менее, можно выделить два основных подхода к понятию качество:

- в первом случае оно рассматривается с позиции соответствия образовательному государственному стандарту, и как качество условий процесса обучения;
- во втором случае – трактуется как соответствие требованиям и ожиданиям внешних заказчиков и потребителей.

Следует признать, что существующая в настоящее время система оценки качества в системе технического и профессионального образования далека от совершенства. После окончания профессиональной школы или профессионального лицея учащиеся сдают государственной экзаменационной комиссии выпускные квалификационные экзамены. Эти экзамены не стандартизированы и не связаны ясным образом с квалификационными требованиями, которые предъявляет к выпускникам реальный сектор экономики. Успешно прошедшим курс обучения выдаются дипломы об окончании, которые дают право работать по избранной специальности или продолжить обучение на следующих ступенях образовательной цепочки: в колледже или в вузе.

Таким образом, итоговая аттестация не решает ни задачи объективной оценки результатов обучения, ни информирования будущих работодателей о реальных компетенциях выпускников. На уровне колледжа также отсутствует объективная внешняя информация о состоянии образования. По требованиям государственных образовательных стандартов все колледжи организуют в процессе обучения внутренние экзамены по отдельным предметам. На разных курсах обучения студенты сдают экзамены по предметам общеобразовательных дисциплин, общих гуманитарных дисциплин, социально-экономических дисциплин, общепрофессиональных и специальных дисциплин.

Однако в реальности содержание экзаменов и критерии выставления оценок на них существенно различаются от колледжа к колледжу. Во-первых, экзамены проводят преподаватели, которые вели данный учебный предмет. Во-вторых, отсутствуют стандартизированные и технологичные методики оценки учебных достижений, которые могли бы использоваться в этих экзаменах. В конце учебного процесса в колледже все студенты сдают государственный экзамен в форме защиты дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов специальной государственной экзаменационной комиссии (ГЭК). Председатель ГЭКа приглашается со стороны, обычно, это – представитель работодателей или крупный специалист в области направления подготовки конкретного колледжа. Остальными членами ГЭКа являются преподаватели колледжа. Оценка ставится коллегиально.

Вместе с тем, практика показывает, что если студент допущен к сдаче государственных экзаменов, то он обязательно получит положительную оценку. Таким образом, несмотря на приглашения внешнего председателя ГЭК, возникают сомнения в объективности этой экзаменационной системы. Здесь, на наш взгляд, соблюдается принцип: сам учу и сам оцениваю свою работу. В связи с этим, рассмотрим составные элементы внешней среды технического и профессионального образования, образующие в комплексе систему внешней оценки качества.

1. Органы власти. Формальные оценки функционирования системы технического и профессионального образования со стороны органов управления как республиканского, так и регионального уровня и соответствующие механизмы практически отсутствуют. Исходя из сказанного целесообразно обобщить опыт регионов и разработать на этой основе типовые

модели организации оценки качества деятельности технического и профессионального образования. Наряду с этим, важно с позиции органов власти инициировать формирование независимых, в т.ч. общественных организаций, осуществляющих оценку качества технического и профессионального образования с участием профессиональных сообществ, определение их статуса и полномочий, в конечном итоге это предполагает построение региональных систем управления качеством образования, включающих как модели управления, механизмы оценки и обеспечения качества, так и аналитические информационные системы оценивания.

Это соответствует и пересмотренной рекомендации о техническом и профессиональном образовании организации Объединенных Наций от 19 ноября 1974 г., в п.17 которой рекомендуется в административных структурах следует предусмотреть службы оценки, инспекции и аккредитации, укомплектованные специалистами в области технического и профессионального образования, для быстрого применения результатов новых исследований и поддержания норм:

а) службы оценки в целом должны обеспечивать качество и успешное осуществление технического и профессионального образования путем постоянного рассмотрения и принятия мер, направленных на постоянное улучшение персонала, условий и программ;

б) службы инспекции в отношении персонала должны поощрять улучшение качества преподавания, давая ориентировку и консультации, а также рекомендуя продолжение образования [69].

Также в региональные системы оценки качества образования могут вовлекаться такие службы, как ресурсные центры, центры занятости, центры социально-психологических и валеологических исследований, институты проектирования личностно-ориентированных педагогических систем и другие организации. Вместе с тем, именно на региональном уровне, на наш взгляд, должен реализоваться механизм передачи полномочий государственного заказчика на подготовку кадров системой технического и профессионального образования региональным отраслевым управлениям.

2. Общество. Следует особо подчеркнуть, что, с одной стороны, важным фактором успешного развития региональных образовательных систем является широкое участие работодателей, общественных организаций, образовательного сообщества, населения в этих процессах. Одно из основных условий такого участия – «прозрачность» деятельности территориального органа управления образованием, полнота и доступность информации для всех социальных партнеров системы технического и профессионального образования.

Именно поэтому получаемая в рамках мониторинговых исследований информация о состоянии и тенденциях развития региональной системы технического и профессионального образования должна быть представлена основным заказчикам и потребителям, социальным партнерам образования. Формат представления мониторинговой информации определяется особенностями готовности различных целевых групп к восприятию такого рода информации, содержащей:

- уровень образованности населения (среднее число лет, проведенных каждым взрослым жителем в стационарном образовательном учреждении), в т.ч. уровень профессиональной образованности населения;

- доступность образования для каждого жителя страны: финансовая, территориальная и т.д. – по уровням образовательных программ;

- влияние профессионального образования на уровень занятости населения, безработицу, уровень ВРП, и т.д.;

- влияние образования, в том числе профессионального образования на развитие гражданского общества, на снижение социальной напряженности, на количество правонарушений, и т.д.

С другой стороны, профессиональное образование обеспечивает индивиду возможность созидательного участия в общественном производстве и в соответствии со ст. 25 Рекомендаций ООН, как подготовка к профессиональной деятельности, должно служить основой для плодотворной и дающей удовлетворение карьеры и позволяет:

- а) вести к приобретению широких познаний и основных навыков, применимых к ряду профессий в данной области, с тем чтобы человек не был ограничен своим образованием в своей свободе выбора профессии и чтобы ему было легче впоследствии переходить из одной области в другую в течение трудовой жизни;

- б) в то же время обеспечивать основательную и специальную подготовку для первоначального поступления на работу и эффективную подготовку в ходе работы;

- в) обеспечить основу в виде навыков, знаний и взглядов для продолжения образования в любое время трудовой жизни человека.

3. Производство. Очевидно, что система обучения, ориентированная на формирование только профессиональных качеств, не может выполнить заказа современного общества. Новое качество подготовки специалистов с разными уровнями профессионального образования требует иных критериев его оценки.

Можем констатировать, что знания и умения – лишь мизерная часть личностных свойств, влияющая на успешность деятельности, общения, поведения специалиста. И пока результативным критерием качества подготовки специалистов будет успеваемость по предметам, руководители и преподаватели образовательных учреждений, студенты и их родители основные усилия по-прежнему станут направлять именно на этот компонент – на формирование знаний. Поэтому вопрос о критериях качества подготовки специалистов – ключевой, определяющий всю направленность образовательного процесса в учебном заведении. Чтобы реально решать задачу по ориентации образования на формирование нового качества подготовки будущего специалиста, необходимо ввести в критерии оценки качества образования наряду со знаниями и другие параметры [70].

Отдельными исследователями для выявления иных параметров было проанкетировано 62 российских предприятия и организации различных форм собственности. Результаты исследования показали, что:

1. Предпочтения, во всех отраслях, отдаются блоку «Образование». Наличие определенного уровня образования и иных профессиональных навыков в большей степени является желательным. Ответы «не имеет значения» и «необходимо» имеют равную значимость. Это объясняется тем, что для одних должностей определенный уровень образования является необходимым (ИТР, руководители, служащие), а для других не имеет значения (вспомогательные рабочие, обслуживающий персонал, неквалифицированный персонал).

2. Квалификация или специальность по диплому не всегда является жестким требованием при приеме на работу (исключение – вакансии с узкой спецификой работы). Руководители многих предприятий предпочитают обучать вновь прибывших работников в рамках традиций сложившихся на данном предприятии. На крупных промышленных предприятиях, как правило, имеется специалист по подготовке и переподготовке кадров, входящий в штат отдела кадров. Чаще всего, для предприятия наличие определенного стажа работы является желательным или необходимым условием. Как правило, не встречается ответов «не имеет значения». Стаж работы, как правило, должен составлять 3-5 лет, но имеют место и другие условия: от 1 года до 10-20 лет, все зависит от специфики выполняемой работы.

Вместе с тем, основными критериями оценки качества технического и профессионального образования со стороны работодателей, на наш взгляд, могут быть:

- удовлетворенность качеством образованности выпускников учреждений технического и профессионального образования, их квалификацией;

- удовлетворенность уровнем образовательных программ, их соотношением по количеству выпускников учреждений технического и профессионального и высшего профессионального образования, их соотношением по отраслям и профессиям (специальностям);

- удовлетворенность профессионально-квалификационной структурой выпускников технических и профессиональных образовательных учреждений – соотношение потребностей в рабочих и специалистах по каждой профессии, специальности и их фактический выпуск из учреждений профессионального образования;

- увеличение прибыли и рентабельности предприятий за счет снижения издержек на переобучение персонала, сокращение доли затрат на внутрифирменную подготовку в структуре себестоимости продукции и т.д.

4. Личность, как потребитель образовательных услуг. Оценка качества предоставленных образовательных услуг должна являться составной частью учебного процесса в техническом и профессиональном обучении, а ее основной функцией должно быть развитие конкретного человека в соответствии с его интересами и способностями. Учащиеся должны принимать участие в оценке своих собственных успехов, и оценка работы учащегося должна включать в себя систему обратной связи, с тем чтобы могли быть выявлены причины имеющихся у него в учебе трудностей и приняты меры к их исправлению.

Непрерывная оценка качества процесса образования должна проводиться с участием представителей заинтересованных профессиональных кругов. В этом случае необходим «внешний мониторинг качества» образования:

- удовлетворенность/неудовлетворенность получаемым (или не получаемым) образованием – уровнем осваиваемой образовательной программы и качеством обучения, а также условиями обучения – комфортность, личная безопасность и т. д.;

- удовлетворенность/неудовлетворенность полученным (или не полученным) образованием – уровнем образовательной программы и качеством полученного образования;

- уровень капитализации полученного общего и профессионального образования, выражающийся в повышении личных доходов (зарплаты) человека.

Кроме того, отдельный вопрос – удовлетворенность полученным образованием выпускников общеобразовательных школ и технических и профессиональных образовательных учреждений по прошествии определенного времени. Эта информация, как мы понимаем, может быть получена посредством социологических опросов в рамках мониторинга.

Вместе с тем, существует ряд проблем в формировании эффективной системы оценки качества, которые еще предстоит решить:

- а) отступление от научного подхода при внедрении новых методов управления качеством образования;

- б) перевес контролирующих функций МОН РК, при чем спектр и действенность методов сегодня в сфере контроля образования еще жестче, чем во время плановой экономики. Роль работодателя, одного из главных потребителей результатов образовательного процесса, практически сведена к нулю и просматривается только в стандартах систем менеджмента качества на базе международных стандартов качества ИСО 9001:2000 и институциональных стандартах аккредитации, причем эти два вида оценки не являются обязательными для организаций образования и основаны на принципе добровольности;

- в) система показателей качества не отвечает принципу «необходимости и достаточности», располагая излишним количеством показателей, которая затрудняет процесс принятия решения.

В Законе РК «Об образовании» под оценкой оценка профессиональной подготовки понимается «определение степени соответствия уровня профессиональной подготовленности обучающихся организаций образования, реализующих профессиональные учебные программы технического и профессионального, послесреднего образования, требованиям, установленным государственными общеобязательными стандартами образования». Между тем, в Государственной программе развития технического и профессионального образования в Республике Казахстан на 2008-2012 годы отмечается, что жесткая регламентированность государственных общеобязательных стандартов образования ограничивает возможности учебных заведений и преподавателей оперативно реагировать на изменения на рынке труда.

Наряду с этим, подчеркивается, что теоретизированное, абстрактное содержание учебных программ, устаревшие технологии обучения обеспечивают лишь воспроизводящий уровень усвоения знаний, основанный на механической памяти, не стимулирующий развитие компетентностных навыков, самостоятельности, эвристических качеств [50]. Следовательно, необходимо, на наш взгляд, внесение в законодательство об образовании норм, основанных на обеспечении гибкости системы технического и профессионального образования, ориентированной в равной степени на государственные общеобязательные стандарты и требования, вырабатываемые субъектами внешней среды.

При этом основными процедурами внешней оценки качества, в соответствии с Законом, выступают:

- лицензирование (в основных понятиях, используемых в Законе, не толкуется);

- государственная аттестация организаций образования — процедура, проводимая с целью контроля соответствия образовательных услуг, предоставляемых организациями образования, требованиям государственного общеобязательного стандарта;

- аккредитация организаций образования — процедура признания аккредитационным органом соответствия образовательных услуг установленным требованиям и стандартам с целью предоставления объективной информации об их качестве и подтверждения наличия эффективных механизмов их усовершенствования;

- единое национальное тестирование — одна из форм итоговой аттестации обучающихся в организациях общего среднего образования, совмещенной со вступительными экзаменами в организации образования, дающей послесреднее или высшее образование;

- промежуточный государственный контроль — один из видов независимого от организаций образования контроля за качеством обучения [5].

Следовательно, результатом совместных усилий участников процесса дальнейшего развития и совершенствования технического и профессионального образования, на наш взгляд, должны стать:

- соответствие программ технического и профессионального образования требованиям рынка труда;

- формирование и внедрение современной система сертификации, оценки, подтверждения навыков и квалификаций выпускников системы технического и профессионального образования;

- участие работодателей в процессе принятия решений по вопросам развития технического и профессионального образования, при разработке образовательных программ и квалификационных требований к выпускникам учебных заведений технического и профессионального образования.

В этой связи, можем в соответствии с рисунком 12 предложить свое видение модели управления техническим и профессиональным образованием в регионе.

Модель системы управления техническим и профессиональным образованием в регионе



Рисунок 12

Современная рыночно-ориентированная стратегия технического и профессионального образования диктует необходимость перехода от одномоментной оценки качества к обеспечению качества через управление им.

В исследуемой сфере образования стержневым фактором воздействия внешней среды на состояние конечного продукта технического и профессионального образования должна стать внешняя оценка качества образования, которую мы, в соответствии с нашим предложением, можем определить как объективный контроль качества подготовки выпускников, обеспечивающийся отраслевой службой оценки качества, независимой от органов управления образованием в соответствии с государственными образовательными стандартами.

Как нами отмечено ранее, сегодня особую актуальность, в контексте обратной связи с рынком труда, для системы технического и профессионального образования принимает формирование и совершенствование внешней оценки качества образования. В этой связи, категория «внешний контроль» в системе образования, на наш взгляд, отражает лишь соподчиненность одной подсистемы образования по отношению к другой и функционирует в границах этой системы без взаимосвязи и выходов во внешнюю среду, т.е. можем констатировать, что монопольное право контроля качества образования и его оценки, в соответствии с Законом, принадлежит Министерству образования и науки РК, что еще раз подтверждает, во-первых, замкнутость системы на саму себя без обратной связи с внешней средой; во-вторых, вызывает необходимость разграничения полномочий в вопросе предоставления образовательных услуг и оценки качества этих услуг.

Кроме того, настоящим Законом ограничивается участие субъектов внешней среды в оценке деятельности учебных заведений профессионального образования, законодательно устанавливая исключение только для студентов вузов, учитывая их мнение о качестве преподавания в данном учебном заведении. Сформировавшийся в практике деятельности системы технического и профессионального образования замкнутый на себе стиль поведения учебных заведений и предприятий, недостаток успешных стратегий развития сотрудничества, отсутствие опыта предоставления учебными заведениями консалтинговых услуг привели к тому, что подготовка кадров осуществляется в отрыве от реальных запросов производства. Препятствием на пути развития социального партнерства является также отсутствие вспомогательных структур на институциональном, местном уровнях, которые должны стимулировать и содействовать развитию сотрудничества на регулярной основе.

Эта формулировка должна стать важнейшим шагом на пути дальнейшего реформирования и совершенствования технического и профессионального образования и повышения ее экономической эффективности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. В постиндустриальную эпоху как никогда возрастает роль образования в обществе, трансформирующееся в ключевой фактор развития как материального, так и духовного производства и, в свете теории человеческого капитала, являющееся самым надежным объектом инвестирования, т.к. именно человек становится главной производительной силой, а его интеллектуальный потенциал - капиталом. При этом определение приоритетов и формирование механизмов, в определенной степени способствующих обеспечению возможности для всей образовательной системы не только прогрессивно развиваться и функционировать, но и достичь результативности и экономической эффективности, являются задачами первостепенной значимости.

2. В настоящее время с особой отчетливостью проявляется проблема несоответствия структуры предложения на рынке труда структуре спроса. Причем это несоответствие носит не только качественный характер, связанный с новыми требованиями, предъявляемыми к работникам в рыночных условиях, но и функционально-отраслевой, связанный с несовпадением жизненных циклов товаров, обращающихся на рынке труда и рынке образовательных услуг. Достижение сбалансированности системы технического и профессионального образования с кадровой потребностью всех секторов экономики является одним из основных условий потенциального экономического роста страны, поэтому обеспечение ее эффективности представляет собой актуальную задачу.

3. Требования к системе технического и профессионального образования определяются ее значением в воспроизводстве трудовых ресурсов и глубиной сформулированности социального заказа, учитывающего потребности рынка труда в кадрах различной квалификации и профиля подготовки. В условиях последствия реструктуризации экономики и ситуации дисбаланса спроса и предложения на рынке труда существенными факторами решения указанных проблем являются переориентация системы технического и профессионального образования на учет потребности рынка посредством развития гибких систем управления данной сферы, а также трансформации рабочей силы за счет целевого изменения ее профессионально-квалификационного состава.

4. В контексте современных подходов к управлению организациями возникает потребность в дифференциации категорий эффективности и результативности. Предлагаемый подход к рассмотрению эффективности позволяет легко разводить два приведенных понятия – эффективность и результативность, что позволит нам более точно рассматривать экономические процессы, протекающие в сфере технического и профессионального образования. Известное отношение результата к затратам характеризует результативность действий как некий коэффициент полезного действия, а эффективность для рассматриваемых явлений способна выступать показателем верности выбранного направления. Следовательно, эффективность управления представляет собой результативность деятельности конкретной управляющей системы, которая должна отражаться в различных показателях состояния

системы, причем этим показателям можно дать количественные характеристики.

5. Ключевым вопросом, определяющим общую экономическую и социальную эффективность системы технического и профессионального образования, является структурное и количественное соответствие спроса и предложения на рынке труда. В широком смысле результативность управления системы образования определяется степенью достижения поставленных перед ней целей. Критерии оценки того, в какой мере данная сфера выполняет свои функции, в свою очередь задаются требованиями экономики. Конечным результатом реализации программ технического и профессионального образования должно стать количество трудоустроенных выпускников, при условии, что трудовая деятельность после получения образования продолжается не менее года, что может являться как показателем осознанности выбора и удовлетворенности им индивида, так и качества образования.

6. Переход на новые принципы финансирования всей системы образования обусловлен реформированием бюджетной системы, которое, в свою очередь, предполагает целый ряд последовательных изменений бюджетного процесса, что привело к изменению принципов построения бюджета, внедрению элементов среднесрочного финансового планирования, новых принципов бюджетного учета и формирования бюджетных целевых программ. Все эти преобразования отражают общую тенденцию сокращения объемов сметного финансирования и перехода от финансирования сложившейся бюджетной сети к финансированию бюджетных услуг, которые имеют конечный, ориентированный на потребителя результат.

7. Вопрос оценки качества технического и профессионального образования потребителями, работодателями (на рынке труда) и экспертами имеет сегодня принципиальное значение, т.к. является каналом обратной связи с рынком труда, определяющим качественные характеристики специалистов в период их активной трудовой деятельности. При этом следует иметь в виду, что требования к профессиональным качествам со стороны работодателей постоянно меняются в связи с социально-экономическим, политическим и научно-техническим развитием общества и государства. В этой связи оценка качества образования со стороны работодателей, на наш взгляд, должна быть регулярной, чтобы иметь возможность своевременно ввести в процесс образования необходимые изменения.

8. Потребность включения в систему внешнего контроля оценки качества подготовки кадров внешними потребителями должна стать импульсом смещения акцентов в управлении подготовкой профессиональных кадров для региональной экономики в сторону отраслевых департаментов, которые примут функции заказчика и администраторов программ подготовки кадров, а вместе с тем и контролировать качество исполнения заказа. Это, на наш взгляд, дифференцирует функции заказчика и исполнителя и, вместе с тем, создаст предпосылки для формирования независимых профессиональных агентств по оценке качества кадров, подготовленных системой технического и профессионального образования.

9. Объективный анализ проблем приводит к задаче развития системного подхода к проблемам технического и профессионального образования. При этом в полной мере должны быть выработаны и реализованы важнейшие приоритеты:

– социальное партнерство как эффективная форма взаимодействия субъектов рыночных взаимоотношений;

– профессиональная ориентация школьников как ключевое звено в превентивной политике системы технического и профессионального образования;

– маркетинговые исследования как составляющая в современной деятельности образовательных заведений профессионального образования;

– мониторинг как процесс наблюдения за состоянием системы технического и профессионального образования с целью выявления его соответствия ожидаемому результату.

10. Наличие сформированных приоритетов и механизмов повышения эффективности технического и профессионального образования может не только сформировать условия для обеспечения более качественного отслеживания происходящих процессов и их своевременную коррекцию, но и дать более аргументированное обоснование предлагаемых действий по модернизации всего профессионального образования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Концепция развития образования Республики Казахстан до 2015 года // <http://www.edu.gov.kz/kz/>
- 2 Образование для всех в Казахстане // <http://www.edu.gov.kz/kz/>
- 3 Конституция Республики Казахстан. Алматы: Жети жаргы. – 1995. – 175 с.
- 4 Назарбаев Е. Казахстан - 2030. Послание Президента страны народу Казахстана. Алматы: Билим. – 1997. – 171 с.
- 5 Закон Республики Казахстан «Об образовании» // 2007. - <http://www.edu.gov.kz>
- 6 Указ Президента Республики Казахстан от 11 октября 2004 года № 1459 «О государственной программе развития образования в Республике Казахстан на 2005-2010 годы».
- 7 Указ Президента Республики Казахстан от 30 сентября 2001 года № 448 «О государственной программе «Образование».
- 8 Постановление Правительства Республики Казахстан от 11 ноября 2004 года № 1180 «Об утверждении Плана мероприятий на 2005-2007 годы по реализации Государственной программы развития образования в Республике Казахстан на 2005-2010 годы».
- 9 Постановление Правительства Республики Казахстан от 6 августа 2001 года № 1037 «О Концепции информатизации системы образования Республики Казахстан на 2002-2004 годы».
- 10 Постановление правительства Республики Казахстан от 2 сентября 1999 года № 1290 «О порядке разработки, утверждения и сроков действия государственных общеобязательных стандартов образования».
- 11 Назарбаев Н. К экономике знаний через инновации и образование // Лекция Президента РК Н.А. Назарбаева в Евразийском национальном университете имени Л.Н. Гумилева / Казахстанская правда. – 27.05.06. – №131-132 (25102-25103).
- 12 Назарбаев Н. «Новый Казахстан в новом мире» / Послание Президента Республики Казахстан народу Казахстана.- 28.02.07. – г. Астана.
- 13 Гойло В.С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы: Критический очерк. - М.: Наука, 1975.
- 14 Schulz Th. W. Investment in Human Capital. The Role of Education and Research. The Free Press. - N.Y, 1971. – 272 p.
- 15 Денисон Э. Исследование различий в темпах экономического роста. - М.: Прогресс, 1971. – 645 с.
- 16 Becker G.S. Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education, 3 edition. Chicago, the University of Chicago press, 1993.
- 17 Дж. Стиглиц. Многообразные инструменты, шире цели: движение к Пост-Вашингтонскому консенсусу // Вопросы экономики.- 1998. - № 8.
- 18 Образование и экономический рост: сравнительный анализ www.school.edu.ru/news.asp?ob_no=24792
- 19 www.refine.com.ru/index.php?pa=shoupage&pid=559&page=2
- 20 Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. – 2001.- № 12. - С. 44.

21 Михалкина Е. Институционализация рынка образовательных услуг как фактор накопления человеческого капитала в транзитивной экономике http://transeconom.boom.ru/articles/html/pr_mihalkina.html.

22 Римашевкая Н. Человеческий потенциал России и проблемы «сбережения населения» // Российский экономический журнал. – 2004.- № 9-10.- С. 23.

23 Кажымурат К., Ситникова Е. Человеческий капитал в современной рыночной экономике//Актуальные проблемы экономики и финансов Республики Казахстан. - Материалы международного экономического конгресса 25-26 сентября 2003 года, Караганда, 2003. - С.299.

24 Швакова О. Инвестиции в образование и их влияние на экономический рост /[http //e_ lib.gasu.ru/vmu/arhive/2004/01/78.html](http://e_lib.gasu.ru/vmu/archive/2004/01/78.html)

25 Сулейманова Л. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции /[www. tisbi.ru/science/vestnik/2005/issue1/econom12. htm](http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2005/issue1/econom12.htm)

26 <http://catalog.student.ru/06057.html>.

27 Актуальные проблемы развития бизнеса в реальном секторе экономики (по результатам социологического опроса руководители предприятий). Общество и экономика. – 2004. - № 11-12.– СС.116,117.

28 Аминов Н., Янковская Н. О критериях оценки эффективности развития школы / <http://www.psyedu/view.php?id=234>

29 Образование и экономический рост: сравнительный анализ www.school.edu.ru/news.asp?ob_no=24792.

30 Гребнев Л. Образование: услуга или жизнь? // Вопросы экономики. – 2005 - № 3.. – С.31.

31 Актуальные проблемы развития бизнеса в реальном секторе экономики (по результатам социологического опроса руководители предприятий). Общество и экономика. – 2004. - № 11-12.– СС.116,117.

32 Захаров Б. О необходимости совершенствования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг / Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием.- Петрозаводск: ПетрГУ, 2004, книга 2. – С. 76.

33 Заводовская М., Тополук Н., Ковалевский А. Методы прогнозирования потребности в специалистах с высшим образованием в России. – Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием.- Петрозаводск: ПетрГУ, 2004, книга 2. – СС. 74-75.

34 Шушарин Л. Проблемы несоответствия спроса и предложения рабочей силы и пути их решения. – Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием.- Петрозаводск: ПетрГУ, 2004, книга 3. – СС. 239-241.

35 Кодзюков М. Проблема социальной интеграции рынков труда и образовательных услуг. – Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием.- Петрозаводск: ПетрГУ, 2004, книга 1. – С.148.

36 Витченко Н., Глухов А., Клишин А. Методы мониторинга и прогнозирования в системе управления образовательными системами. - Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием.- Петрозаводск: ПетрГУ, 2004, книга 3. – С.84.

37 Гоффе Н. Социальная составляющая региональной политики на Западе // Мировая экономика и международные отношения. – 2003. – №4. – СС.63,64.

38 Историко-статистический очерк общего и специального образования в России/ под ред. А.Г. Небольсина. – СПб. – 1883. – с.50

39 Н.В. Щелгунов. Избранные педагогические сочинения / М., 1954. – С.327

40 Очерки истории школы и педагогической мысли народов СССР. Вторая половина XIX в. Отв. ред. А.И. Пискунов. М., «Педагогика», 1976 г.- 600 с. – С. 110.

41 Васильев В., Гуртов В., Питухин Е.А. Формализация математической модели прогнозирования потребностей региональных экономик в специалистах с профессиональным образованием / Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием. – Петрозаводск: ПетрГУ, 2004, книга 1. – СС. 65,66.

42 Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / М: Вильямс, 2007. – 288с.

43 Бюджетный кодекс Республики Казахстан / Справочная правовая система ЮРИСТ

44 Гамукин В. Новации бюджетного процесса: бюджетирование, ориентированное на результат //www. nmk. ulstu. Ru / index. php? Tezis = 74 &item = 4&god = 2006.

45 Образовательная политика зарубежных стран // Заседание Государственного совета РФ «О развитии образования в Российской Федерации». - 24 марта 2006 года. - www.kremlin.ru

46 Отчет о человеческом развитии. Казахстан 2004. Образование для всех: основная цель нового тысячелетия. Доклад ПРООН по Казахстану. – 2004. – С.81.

47 Проблемы образовательной системы США http://emomi.wallst.ru/problems/education/in_usa.htm.

48 Основные направления развития технического и профессионального образования в Республике Казахстан (в условиях перехода на 12-летнее среднее образование) http://naukazar.kz/ru/publishing/newspaper/archive/news_detail.php?VID=&ID=743.

49 Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2006 — 2010 годы // Распоряжение Правительства РФ от 3 сентября 2005 г. N 1340-р.

50 Государственная программа развития технического и профессионального образования до 2012 года / <http://www.edu.gov.kz>

51 Профессионально-техническое образование Украины: вызовы сегодняшнего дня // Коммунист. - №45. – 26.06.07 г.

52 Алашеев С., Кутейницына Т., Посталюк Н. Методика среднесрочного прогнозирования спроса на подготовку специалистов в системе профессионального образования региона // В кн.: Спрос и предложение на рынке труда и образовательных услуг в регионах России. Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием. - Петрозаводск: ПетрГУ, 2004, книга 1. – СС. 12-14

53 Грибанова Н. Регионализация профессионального образования – важный фактор повышения его качества и эффективности // В кн.: Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием. – Петрозаводск: ПетрГУ, 2004, книга 3. – С.93

54 Пустые декларации, а не бюджет развития. Республика. Деловое обозрение. Дубль 2 // №25 (33) от 13.10.2006 г. - С.12.

55 Государственная программа развития образования до 2010 года / <http://www.edu.gov.kz>

56 Стратегический план Министерства образования и науки Республики Казахстан на 2009-2011 годы / <http://www.edu.gov.kz>

57 Щетинин И. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Международная экономика и международные отношения. – 2001. - №12. – С.44.

58 Фигурнова Н.П. Экономический рост и его устойчивость // Ресурсный потенциал экономического роста. - М. - 2002. - С.11.

59 Хершберг Э. Глобальная реструктуризация, знания и обучение // Вопросы экономики. - 2004. - №8.- 23

60 Философский энциклопедический словарь. М.:ИНФРА-М, 1997. – 576с. – С. 474

61 Рыночная экономика Казахстана: проблемы становления и развития / Под редакцией М.Б. Кенжегузина. - Том 2. – Алматы. – 2001. – 388с. – С. 33,34.

62 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.

63 Друкер П. Роль управления в новом мире / В кн. «Современные тенденции в управлении в капиталистических странах». – М.: Прогресс, 1972

64 Абдыкаримов Б.А., Мамерханова Ж.М., Соколова М.Г. Педагогика профильного обучения / Методическое пособие к изучению курса.- Караганда. – 2007. – 245 с. – С.78

65 Кодзюков М. Проблема социальной интеграции рынков труда и образовательных услуг / В кн.: Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием.- Петрозаводск: ПетрГУ, 2004, книга 1. – С.148.

66 Миляева Л. Партнерство предприятий и вузов в подготовке кадров // Проблемы теории и практики управления. – 1997. - № 3.

67 Белоусов Е., Клименко С. Маркетинговое управление в сфере оказания образовательных услуг // Университетское образование: практика и анализ / Екатеринбург. – 2005 - №2 (35). – С.76.

68 Пищулин С. Маркетинговая деятельность в практике образовательных учреждений / http://www.ug.ru/ug_pril/ol/97/34/t4_1.htm.

69 Резолюция организации Объединенных Наций 19 ноября 1974г./ www.businesspravo.ru

70 Эфендиев А., Кратко И., Латышова Л., Маркетинговая активность вуза на рынке образовательных услуг и рынке труда // Российский экономический журнал. – 2004. - № 8.– С. 80