

Второй Российский экономический конгресс (РЭК-2013)

ЭКОНОМИКА КАЧЕСТВА: ПРОБЛЕМЫ, ТЕНДЕНЦИИ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Доклады участников секции

г. Суздаль,
18 – 22 февраля 2013 года

Санкт-Петербург
2013

Новый подход к разработке образовательных программ имеет несколько основных отличий от сложившейся информационно-знаниевой модели подготовки выпускников, среди которых особо следует выделить:

1. Переход от содержания обучения к формированию требований о том, что обучающийся должен уметь делать после успешного окончания обучения. В новых условиях результаты освоения образовательной программы должны быть представлены в виде сформированных компетенций.
2. Участие работодателей в разработке и корректировке образовательных программ, а также в контроле их качества.

Эти существенные моменты дают основание дополнить пять основных элементов системы профессионального образования еще одним, шестым блоком – блоком работодателей, значимость которого существенно возрастает в связи с реализацией компетентностного подхода при формировании и корректировке образовательных программ (рис. 1).

В соответствии с пунктом 9 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образовательная программа представляет комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов [4].

В российской практике разработки компетентностно ориентированных образовательных программ, которую, несомненно, еще предстоит совершенствовать, имеются недостатки, в числе которых:

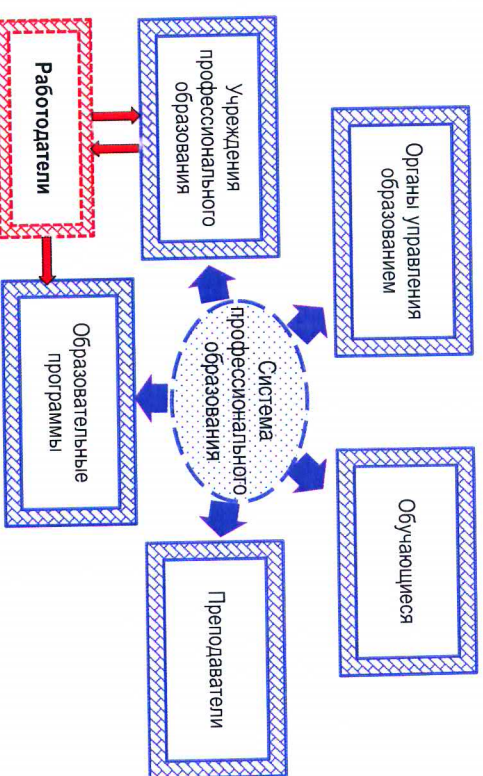


Рис. 1. Основные элементы системы профессионального образования

- механическое копирование в образовательную программу общекультурных и профессиональных компетенций из ФГОС;
- излишняя детализация дополнительно введенных компетенций;
- разная формулировка одних и тех же компетенций;
- дублирование версии учебного плана в дисциплинарном формате, ранее разработанного и утвержденного на базе образовательных стандартов второго поколения, без его соответствующей корректировки;
- использование прежних методов и технологий обучения;
- отсутствие системы оценки и обеспечения качества реализации образовательной программы.

В результате отсутствия действенного механизма взаимодействия учреждений профессионального образования с работодателями нередки случаи, когда при определении содержания программы не учитываются требования современного

рынка труда и региональная специфика. Более того, порой реализуются эти программы без подтверждения социального «заказа» на них.

Решение проблемы повышения качества профессионального образования требует соответствующего научно-методического обеспечения. Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета разработаны методические рекомендации по корректировке образовательных программ с учетом текущих и перспективных требований работодателей и региональной специфики, отдельные положения которой представлены на рисунке 2.

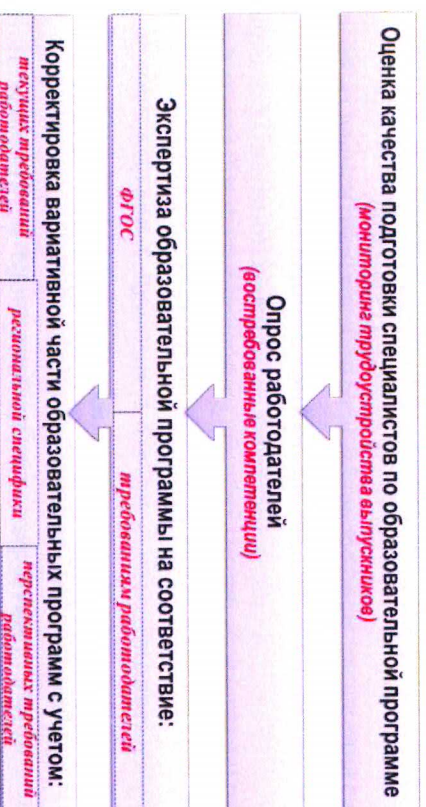


Рис. 2. Общая схема корректировки образовательных программ учреждений профессионального образования с учетом текущих и перспективных требований работодателей и региональной специфики

В качестве оценочного критерия качества образования в методических рекомендациях по корректировке образовательных программ рассматривается востребованность выпускников системы профессионального образования как специалистов, которая подтверждается фактом их трудоустройства по

учебной специальности. Инструментом, позволяющим, в свою очередь, оценить эффективность процесса трудоустройства, является мониторинг трудоустройства выпускников, позволяющий получить оперативные, достоверные и полные показатели трудоустройства выпускников образовательных учреждений, в том числе по учебной специальности.

На рисунке 3 представлены данные, полученные в результате комплексного мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, проведенного Центром бюджетного мониторинга в 83 субъектах Российской Федерации.

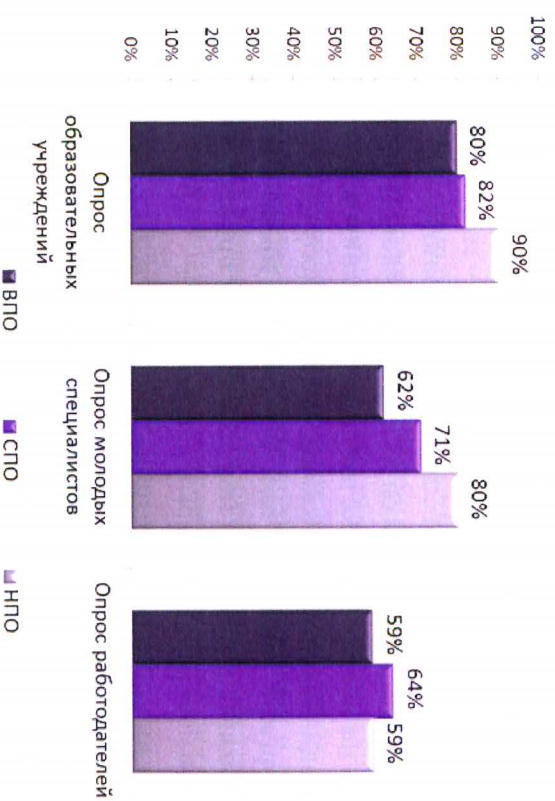


Рис. 3. Доля выпускников учреждений профессионального образования, работающих по специальности (по самооценке образовательных учреждений, выпускников и работодателей)

По опросам учреждений профессионального образования от 80 до 90% трудоустроенных выпускников работают по

учебной специальности, в то время как, по мнению работодателя, доля таких выпускников составляет от 59 до 64%.

По опросам молодых специалистов – выпускников в возрасте до 30 лет – значения показателя, отражающего долю выпускников, работающих по учебной специальности, в общей численности трудоустроенных, находятся в диапазоне от 62 до 80%. Это те выпускники, которые при ответе на вопрос «Связана ли Ваша текущая работа с полученной профессией (специальностью?» однозначно ответили «да». Однако при ответе на данный вопрос был также предусмотрен вариант ответа: «Скорее, да». Если при этом брать во внимание и такие ответы, то с учетом мягких критериев результаты опроса будут выглядеть следующим образом: по специальности (из числа трудоустроенных) работают 81% выпускников вузов, 82 – выпускников ссузов и 93% – выпускников учреждений начального профессионального образования.

В зависимости от вида опроса, цифры несколько отличаются, но тем не менее очевидно, что доля выпускников, работающих по специальности, достаточно высока. Полученные данные опровергают мнение о том, что система профессионального образования работает «в никуда». Система профессионального образования работает на рынок труда.

Тем не менее нельзя отрицать, что проблема с трудоустройством выпускников учреждений профессионального образования в Российской Федерации все-таки существует. Ее причины могут быть разными:

- дисбаланс на рынке труда, характеризуемый превышением численности выпускников над потребностью в кадрах по данной специальности (профессии);
- несоответствие пожеланий выпускников социально-экономическим условиям работы (например, низкий уровень заработной платы или тяжелые условия труда) – социальные факторы;

- отсутствие у выпускника точной и своевременной информации о доступных вакансиях;
 - недостаточный уровень подготовки самих выпускников, обуславливающий необходимость корректировки образовательных программ, в первую очередь, с точки зрения их соответствия требованиям современного рынка труда.
- Если по результатам проведенного мониторинга выявлено, что с проблемой трудоустройства сталкиваются только выпускники, прошедшие обучение по образовательной программе в отделе взятом образовательном учреждении того или иного региона, то существует необходимость проведения корректировки вариативной части образовательной программы.

В случае, если показатели, характеризующие низкий уровень трудоустройства по данной профессии/специальности, наблюдаются в различных субъектах Российской Федерации, очевидно, речь идет о необходимости корректировки федеральных государственных образовательных стандартов, на базе которых ранее были разработаны образовательные программы, и уже дальнейшей их доработке на базе ФГОС, измененных и дополненных в соответствии с текущими и перспективными требованиями работодателей, а также с учетом компетенций, востребованных инновационной экономикой.

Поскольку успешный карьерный рост и достижения выпускников системы профессионального образования зависят, главным образом, от степени сформированности компетенций, полученных ими в процессе обучения в образовательном учреждении, особое внимание при корректировке образовательных программ следует уделять именно этому аспекту.

Компетенции, перечень которых утверждён в ФГОС, являются обязательными для освоения, рабочие программы учебных дисциплин должны быть ориентированы на повышение качества подготовки обучающихся на основе создания меха-

низмов эффективного их освоения. Однако с учетом направленности образовательной программы всех уровней подготовки образовательные учреждения имеют право предусматривать дополнительные компетенции, необходимые в дальнейшей профессиональной деятельности обучающихся, а также вводить дополнительные требования к знаниям, умениям, навыкам и личностным качествам выпускника.

Введению дополнительных компетенций должно предшествовать проведение образовательным учреждением социального логического исследования ведущих работодателей региона и выпускников прошлых лет выпуска, целью которого должно стать выявление мнения опрашиваемых относительно актуального состава компетенций, необходимых для качественного выполнения должностных обязанностей по той или иной профессии (должности). Такое исследование предполагает функциональный анализ сферы профессиональной деятельности будущего выпускника, являющийся основой обновления образовательной программы, и четкую формулировку знаний, умений и навыков, необходимых для успешного трудоустройства с определением их порогового уровня.

При введении в образовательную программу дополнительных общекультурных и/или профессиональных компетенций рекомендуется учитывать не только те компетенции, которые востребованы работодателем в текущий момент времени, но и предусматривать формирование в процессе обучения компетенций, которые будут востребованы в средне-, а, возможно, и долгосрочной перспективе. В качестве целевого ориентира, как бы фантастично с позиции сегодняшнего дня это не выглядело, могут быть использованы «технологии будущего», разработанные английской компанией Envisioning technologies, занимающейся вопросами прогнозирования в hi-tech, которые будут применяться в период 2012 – 2040 гг. Так, например, по мне-

нию разработчиков, в период с 2020 по 2030 гг. прогнозируется активное развитие межпланетного интернета, лечение стволовых клеток, использование вертикального земледелия, выращивание мяса из пробирок, создание домашних роботов [5]. Если следовать общей логике развития той или иной отрасли, то вполне возможно предсказать ее потребность в ближайшие несколько лет в специалистах с определенным набором компетенций.

Тот момент, что для обеспечения эффективности подготовки выпускников необходимо, чтобы содержательная часть реализуемых образовательных программ учитывала текущие и перспективные требования, предъявляемые работодателями к компетенциям, формируемым в процессе обучения, подчеркивает степень важности сотрудничества в рамках социального партнерства учреждений системы профессионального образования с ведущими предприятиями региона, в котором они расположены.

При этом следует учесть, что в настоящее время существуют определенные проблемы и риски, связанные с реализацией такого взаимодействия. Так, например, в ряде регионов есть трудности в определении круга работодателей, заинтересованных в приеме на работу выпускников, завершивших обучение по конкретному направлению подготовки (профессии, специальности); нередко случается, когда у работодателя отсутствует должное количество подготовленных экспертов, способных разговаривать с представителями учреждений профессионального образования на одном языке; особенность мышления и приоритетов работодателей состоит в том, что многие из них ориентируются, в первую очередь, на удовлетворение своих текущих запросов, и испытывают определенную сложность, когда надо мыслить категориями будущего. Ситуацию усугубляет отсутствие профессиональных стандартов в разрезе подавляющего

большинства видов экономической деятельности.

В целом корректировка образовательных программ в учреждениях профессионального образования может осуществляться путем:

- уточнения формулировки образовательных целей программы;
- расширения перечня видов профессиональной деятельности и компетенций, которые должны быть сформированы в соответствии с этими видами деятельности;
- расширения перечня профессиональных задач, позволяющих учесть региональную специфику;
- установления более жестких требований к знаниям обучающихся, предъявляемым на этапе их поступления в образовательное учреждение;
- корректировки состава дисциплин в учебном плане и/или объемных параметров учебной нагрузки вариативной части образовательной программы;
- внесения изменений и дополнений в содержание программ различных видов практики, а также в перечень требований к практическим умениям и навыкам обучающихся;
- внедрения инновационных технологий в образовательный процесс;
- изменения формы контроля и промежуточной аттестации и т.д.

И еще один очень существенный момент. Показатели трудоустройства выпускника, который является основным продуктом деятельности учреждения профессионального образования, в том числе трудоустройства по учебной специальности, служат, как уже сказано выше, важным критерием оценки деятельности образовательного учреждения. Однако вопрос трудоустройства по специальности – это еще и вопрос эффективно-

сти расходовании бюджетных средств, поскольку на подготовку специалистов в сфере образования расходуются значительные денежные средства. Так, в 2011 г. в системе высшего профессионального образования среднедушевые бюджетные расходы на одного студента приведенного контингента составили 200 тыс. руб. Для системы среднего профессионального образования аналогичный показатель был равен 88 тыс. руб., для начального профессионального – 74 тыс. руб. Для сравнения: в 2010 г. бюджетные расходы на одного обучающегося составляли, соответственно, 180 тыс. руб., 80,3 тыс. руб. и 73,3 тыс. руб. [6].

Таким образом, можно утверждать, что эффективность бюджетных расходов повышается одновременно с ростом востребованности выпускников на рынке труда. Трудоустройство выпускников по учебной специальности означает корректность функционирования системы профессионального образования, которая готовит квалифицированных специалистов, востребованных современным обществом. Такая корректность является подтверждением того факта, что выпускники получают знания, необходимые для развития как региональной экономики, так и для экономики Российской Федерации в целом, а образовательные программы учреждений профессионального образования в полной мере отвечают требованиям работодателей и региональной специфике.

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление качеством в современном вузе: Х междунаrod. науч.-метод. конф. 31 октября 2012 г. [Электронный ресурс] / Междунаrodный банковский институт. – Режим доступа: <http://www.ibisrb.ru/news/x-mezhdunarodnaia-nauchno-metodicheskaiakongrepsiia/> (дата обращения: 29.01.2013).
2. Об утверждении Правил разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов: Постановление Правительства Российской Федерации от 24.02.2009 № 142 // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
3. О разработке основных образовательных программ (вместе с «Разъяснениями разработчикам основных образовательных программ для реализации федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования»): письмо Минобрнауки России от 13.05.2010 № 03-956 // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
4. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
5. Envisioning emerging technology for 2012 and beyond [Электронный ресурс] / Envisioning Technologies. – Режим доступа: <http://envisioningtech.com/envisioning2012> (дата обращения: 03.07.2012)
6. Гарифуллина Н. Ю. Финансовое обеспечение деятельности бюджетных образовательных учреждений по оказанию образовательной услуги / Н. Ю. Гарифуллина, В. А. Гуртов // Экономика образования. – 2011. – № 1. – С. 5-17.

ПРОБЛЕМА ИЗМЕРЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕГО ВКЛАДА В ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ



О.В. Мичасова,
к.ф.-м.н., старший преподаватель,
Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Ключевые слова: человеческий потенциал, норма доходности, метод непрерывной инвентаризации, метод проекций, метод переписи работников, индекс Дивизиа.

В статье рассмотрены основные базовые подходы к измерению и оценке человеческого капитала, используемые при этом методы и показатели.

В настоящее время одной из основополагающих задач для России является становление инновационной экономики, основанной на знаниях и связанной с развитием наукоемких отраслей. Это позволит обеспечить конкурентоспособность России и ее вхождение в число стран – лидеров НТП.

Несмотря на наличие инновационных элементов и ряд определенных предпосылок для перехода к инновационному пути развития, построение инновационной экономики в России остается пока еще долгосрочной перспективной. Существующие кризисные явления в экономике России во многом сопряжены и с негативными явлениями в сфере человеческого капитала. Объективный анализ структуры и особенностей сложившейся в России экономической системы, а также ее сопоставление с экономическими системами передовых стран показывают, что для нынешней российской экономики характерны такие черты, как приоритетное развитие сырьевого сектора, относительно низкий