

Кручинина Р.С.

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ
ПРИВЕДЕНИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ
К ЗАПРОСАМ
ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА.**

Методическое пособие.

КАЛУГА 2012

Научный редактор:

Катина Т.Д., к.ф.н., начальник Управления кадровой политики и государственной службы администрации Губернатора Калужской области

Рецензент:

Заурдина С.Я.

Директор центра некоммерческих организаций и объединений Калужской области, предоставляющих социальные услуги.

Кручинина Раиса Семёновна

Концептуальные основы приведения системы образования к запросам, потребностям рынка труда. Учебное пособие. – Калуга: КГУ им. К.Э. Циолковского, 2012. - 38 с.

Данное учебное пособие предназначено для студентов изучающих экономические дисциплины, претендующих на руководящие должности в условиях рыночной экономики.

В последнее время существенно изменились взгляды на роль персонала, руководящих работников, системы управления на обеспечение конкурентоспособности

организаций. Производственно-хозяйственная деятельность усложнилась и требует совместных усилий многих людей, организаций – это общепризнанный факт. Для достижения конкурентоспособности любая сфера деятельности должна видеть в своих руководителях лидеров.

Большую роль в формировании лидерских качеств выполняет система образования. Поэтому, система образования в меняющихся условиях должна соответствовать требованиям осуществляемых изменений, формировать человеческий капитал, компетенции кадров, обеспечивающих модернизацию экономических отношений.

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр
Введение	4
Глава I. Система образования в рыночных условиях	5
1.1 Роль и место системы образования в народном хозяйстве	5
1.2 Специфика производительной деятельности и экономических отношений в отрасли образования	6
1.3 Образование как некоммерческая отрасль экономики	8
1.4 Трансформация системы образования в рыночных условиях	10
Глава II. Рынок труда в системе образования	12
2.1 Возникновение и расширение рыночных отношений в системе образования	12
2.2 Рынок образовательных услуг и его взаимосвязь с рынком труда	13
2.3 Рынок труда и его специфика в системе образования	15
2.4 Инвестиции в систему образования и профессионально-квалификационное развитие кадров	18
Глава III. Запросы, потребности рынка труда и соответствие им состояния системы образования	20
3.1 Специфика кадров системы образования и необходимость их развития в соответствии с рыночными условиями	20
3.2 Установление соответствия образовательных программ и государственных стандартов запросам и потребностям рынка труда	21
3.3 Формирование компетенций как средство концептуальных основ приведения системы образования к запросам и потребностям рынка труда	22
3.4 Аутсорсинговые отношения в системе образования, как средство формирования компетенций	26
Литература	34
Глоссарий	35

ВВЕДЕНИЕ.

Необходимость издания данного методического пособия вызвана кардинальными изменениями, которые уже произошли в системе экономических отношений в народном хозяйстве России, и будут углубляться, и расширяться по мере осуществления процессов модернизации экономики на основе инновационных методов развития её. К числу современных экономических закономерностей относят процессы интеллектуализации экономики и других сторон социальной жизни.

Изменились отношения собственности во всей системе народного хозяйства, так и в системе образования. С изменением способов хозяйствования, сфера образования является приоритетной областью государственной политики и жизнедеятельности общества. Она обеспечивает развитие всех остальных сфер экономики и общественной жизни. Главным гарантом успешного социально-экономического развития является образовательный, интеллектуальный потенциал. И его роль возрастает по мере движения к будущему информационному, инновационному обществу.

Существующая система образования нуждается в глубоких преобразованиях с учетом становления рыночной экономики, проникновения рыночных отношений в систему просвещения, появления рынка образовательных услуг, формирования рынка труда. Рынок труда предъявляет определенные требования к системе образования, которые невозможно не учитывать при инновационном реформировании экономики. Появилась потребность в специалистах высокого и широкого профессионализма и квалификации. Рынок требует от системы образования подготовки таких специалистов, соответствующих запросам и потребностям его.

Современные условия хозяйствования требуют нового подхода к преподавательским кадрам в системе образования. Появилась и увеличивается потребность в учителях экономических дисциплин в общеобразовательных школах, колледжах. В этих условиях все университеты приступили к подготовке учителей экономики и менеджеров. Создают экономические факультеты, которые готовят специалистов для всех отраслей народного хозяйства с соответствующим уровнем компетенций.

Данное учебное пособие предназначено, прежде всего, для студентов, изучающих экономические дисциплины, претендующих на руководящие должности, а также для специалистов практиков. В пособии на основе государственных образовательных стандартов и программ учебных курсов рассматриваются экономические проблемы взаимосвязей рынка труда и сферы образования, которая должна учитывать запросы и потребности рынка труда в организации своей деятельности.

Новая эпоха в управлении персоналом требует признания экономической целесообразности увеличения капиталовложений в развитие персонала, в привлечении его, поддержание его трудовой активности, в развитие и создание условий для максимально полного выявления деловых и личностных возможностей и способностей. Необходим подбор подходов и процедур к работе с персоналом, обеспечивающих снижение возможностей «выгорание профессии». Соответствующие системы симулирования труда и системы компенсаций позволят преподавательскому составу учебных организаций более активно использовать свой человеческий капитал с учетом требований и запросов рынка труда.

ГЛАВА I.

Система образования в рыночных условиях

1.1 Роль и место системы образования в народном хозяйстве

Образование с давних времен относят к значимой сфере человеческой деятельности, обеспечивающей социальный прогресс. Первоначально, оно решало педагогические и культурологические задачи. Экономическая функция образования еще не проявилась, так как в развитых странах преобладал простой физический труд. Предприниматели имели возможность нанимать необходимую рабочую силу в готовом виде. Расходы на её обучение были слишком малы и не отражались в бухгалтерских книгах и в теоретических исследованиях той поры.

Положение меняется кардинально в условиях развития научно-технического прогресса и формирования информационных обществ. В XXI веке существенно возросла роль образования в развитии общественного производства и становлении современной цивилизации. В развитых странах свыше половины экономически активного населения занято не физическим, а умственным трудом.

К числу современных важнейших экономических закономерностей, свойственных различным странам, относят процесс интеллектуализации экономики и других сторон социальной жизни. Проявляется этот процесс двояко: с одной стороны возрастает роль таких отраслей социальной сферы, как образование и наука; с другой стороны усиливается значение интеллектуальной деятельности внутри других отраслей народного хозяйства. Обе эти тенденции способствуют формированию и совершенствованию образовательного, профессионального, научного, духовного потенциала общества. Это, также, является основой социально-экономического и инновационного развития страны.

В обыденной жизни, на чисто бытовом уровне образование сводится к процессу приобретения знаний, умений и навыков. Это одностороннее определение дается с точки зрения педагогики. Аналогичная трактовка в преамбуле закона РФ «Об образовании». «Под образованием понимается целенаправленный процесс обучения и воспитания в интересах личности, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) определенных государством образовательных уровней». (16, с.3)

Образование многофункционально, оно выполняет разнообразные роли.

Функции образования различны: познавательная, воспитательная, гуманистическая, культурологическая, развивающая, преобразующая, прогностическая, координирующая, адаптивная, профориентационная, подготовка к трудовой, общественно-политической деятельности, к семейной жизни. Функции взаимосвязаны и взаимодействуют в многообразных вариациях в зависимости от условий и ситуаций. Это связано с тем, что образование как сложный социально-экономический организм одновременно выступает в виде единства четырех его качеств: образование как ценности; образование как процесс; образование как система; образование как результат.

Образование во всём мире относят к числу высших ценностей человека и общества. Оно выступает предпосылкой их существования и развития. В сфере образования последовательно формируются способности и жизненные устремления всего населения, профессионализм, квалификация, определяющие судьбы любой страны на многие десятилетия вперёд.

Как процесс образование формирует технологии обучения и воспитания. В этих технологиях тесно переплетаются экономические, педагогические, познавательные, развивающие и другие социальные процессы, осуществляемые во взаимосвязи и в причинно-следственных и структурно-функциональных зависимостях.

Любой процесс предполагает наличие результата. Результат процессов образования специфичен. Он выражается в различных формах. В большинстве случаев, он носит не вещный не материальный характер. Это система полученных знаний, умений, навыков и

воспитания соответствующих психологических, нравственных и иных социальных качеств личности. Кроме этого, результат системы образования носит мультипликационный эффект. Он выражается в том, что повышается результат деятельности тех сфер и отраслей, в которых работают индивиды, получившие знания, умения в системе образования. В конечном итоге, увеличивается валовый национальный продукт, национальный доход общества в целом.

Образование, как сложный социально-экономический организм, рассматривается как система, состоящая из совокупности взаимосвязанных элементов и подсистем, образующих определенную целостность. Система образования в Российской Федерации представляет собой совокупность взаимодействующих преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня направленности; сети реализующих их образовательных учреждений различных форм собственности и организационно-правовых форм; органов управления образованием.

Подсистемами образования являются: дошкольное воспитание, общее среднее образование; внешкольное воспитание, общее среднее образование профессионально-техническое образование; высшее образование; послевузовское образование; повышение квалификации и переподготовка кадров; дополнительное образование.

Во всех определениях системы образования недостаточно выявлен экономический аспект. Образовательные процессы автоматически включены в общую систему экономических отношений в народном хозяйстве, следовательно, экономические отношения должны быть отражены в понятии «система образования».

Таким образом, по мнению автора, система образования это совокупность экономических отношений сети учреждений образования, реализующих образовательные услуги, удовлетворяющие потребности людей, общества, государства, оказываемые на основе совокупности взаимодействующих преемственных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности.

1.2. Специфика производственной деятельности и экономических отношений в отрасли образования

Образование рассматривают как отрасль народного хозяйства, поэтому для изучения этой сферы необходимо выявление особенностей её производительных сил и экономических отношений. Организация любой производительной деятельности требует наличия средств труда, предметов труда и рабочей силы. Для сферы образования наличие этих элементов, также, обязательно. Однако в сфере образования элементы процесса производства существенно отличаются от подобных в отраслях материального производства.

Главным фактором процессов в образовании являются преподаватели. Это своеобразная категория работников в системе народного хозяйства. Как правило, это высокообразованные специалисты, имеющие специальную подготовку и способные успешно заниматься обучением и воспитанием подрастающего поколения; готовить квалифицированных молодых работников, бакалавров и специалистов народного хозяйства; повышать систематически их квалификацию. Специфика образования в том, что для него характерна высокая доля умственного, квалифицированного труда. Результатом этого труда в отличие от физического выступают не материальные вещи, а идеальные понятия: знания, информация, умения, профессионализм.

Своеобразен предмет труда в сфере образования. В образовательном процессе непосредственным предметом воздействия служит не вещество, а высшее существо, венец творения природы – сам человек. Личность, объект педагогического воздействия, развивающаяся физически и умственно в соответствии с определенными объективными законами. Понимание этих законов необходимо, для эффективной передачи подрастающему поколению всего того, что добыто человечеством в области науки, культуры, искусства, нравственности, развития экономики. Объект труда одновременно выступает и субъектом учебно-воспитательного процесса, так как принимает активное участие в процессе обучения. Производимая учащимся способность к труду является «ядром», основой

квалифицированной рабочей силы. Учащиеся выступают одновременно потребителями образовательных услуг и соучастниками их производства. В этом проявляется существенная особенность создания этих услуг, в отличие от услуг в большинстве других отраслей нематериального производства. Посещение театра и концерта не предполагает участия зрителя в развёртываемом действии на сцене. При ремонте обуви, часов, стирке белья, ремонте автомобиля, чистке одежды не требуется присутствие клиента. Педагоги способны решить свои задачи только в совместной с учащимися деятельности по созданию и потреблению образовательных услуг. Эта услуга достигнет цели только в том случае, если сам учащийся затратит труд не только во время общения с педагогом в установленное режимом время, но и в процессе самостоятельной работы.

Специфичны средства труда, используемые в системе образования. В отличие от материального производства технические средства имеют подсобное значение. По мнению российского специалиста по экономике образования В.И.Марцинкевича «в противоположность материальной сфере, где здания и оборудование главенствуют и определяют функции работников массового производства, в образовании основу его «технического прогресса» составляет не логика системы машин, а научно-педагогическая концепция данного учебного заведения, стадийность, потребности творческого труда учащихся и педагогического персонала, направляющего и обслуживающего их работу» (17; 219-220). Технические средства необходимы в образовании и все более внедряются в учебные процессы. Следствием этого является увеличение образовательных услуг. Увеличивается объем научной, учебно-методической литературы, дискет, аудиотелезаписей и других видов передачи информации. Тем не менее, они никогда не заменят преподавателя, не уменьшат его первостепенной роли, а только освободят его от механической, малопродуктивной работы, облегчат его труд

«Учебные заведения, университеты, - говорит ректор МГУ В.А.Садовничий, - всегда были и всегда будут сообществом педагогов и учащихся, какие бы модели компьютеров ни были созданы. Компьютер всегда останется техническим вспомогательным инструментом в процессе обучения, процессе познания тайн мироздания». (13. с. 26). Для любого учебного заведения необходимы здания и соответствующее оборудование. Все это составляет материально-техническую базу процесса обучения. Но для образования как основы интеллектуального производства особенно важны невещественные средства труда. К ним относят человеческий интеллект как свойство функционирующего мозга, знания, умения, лежащие в основе образовательных услуг.

Своеобразным «орудием труда» преподавателя, как и ученого, являются знания. Сами по себе знания многообразны. А в зависимости от содержания и функционального назначения выделяют две масштабные группы знаний: общественно новые и субъективно новые. Общественно новые, это те знания, которые раньше не были известны обществу. Их формируют научные работники в сфере науки, образования, в наукоёмких отраслях обычного производства. К субъективно новым знаниям относят те, которые прежде были неведомы исполнителю умственного труда. Они намного превосходят первую группу знаний и непрерывно постигаются в первую очередь в области образования, культуры, искусства. Их осваивают не только педагоги, но и те, кто обучается в образовательных учреждениях и путём самообразования.

Работников образования нельзя рассматривать лишь как трансляторов, передатчиков научных знаний, произведенных в сфере науки и образования. Они выступают как творческая сила, трансформирующая знания применительно к конкретным, постоянно меняющимся условиям. Передавая свои знания, умения учащимся, сам преподаватель их не лишается. Обмен передаваемыми знаниями носит равноудваивающийся характер. Это характеризуют замечательные слова Бернарда Шоу: «Если я дарю тебе яблоко, то у нас остаётся одно яблоко, если же я дарю тебе идею, то у нас становится две идеи». Далее, по мнению академика Н.Н.Моисеева, знания и культура – «единственный вид коллективной собственности, от использования которой её объём и ценность только возрастают».

Экономические отношения в этой сфере специфичны. Они менее осязаемы и уловимы, из-за того, что услуги преподавателей лишены материально-вещественной формы. Экономические отношения в этой сфере формируются между людьми по поводу производства, распределения, обмена и потребления образовательных услуг. Нередко специалисты по социально-экономическим проблемам отмечают важную особенность отрасли образования в неразрывности производства и потребления образовательных услуг. На самом деле процесс потребления знаний, навыков, умений не заканчивается, а только начинается с момента их приобретения первоначально от преподавателя. Затем обучаемые самостоятельно закрепляют, углубляют и развивают полученное, а использовать могут длительное время. Так, приобретенными знаниями, умениями и навыками читать, писать решать задачи с помощью компьютера, люди в состоянии пользоваться в течение всей своей жизни. Экономические отношения в сфере образования специфичны и в отношении собственности, в обмене результатами деятельности работников просвещения с результатами труда работников иных отраслей народного хозяйства.

Сферу образования необходимо рассматривать в едином комплексе общественного разделения труда, в единой цепочке: образование – производство – наука.

Труд работников образования направлен на создание необходимого людям духовного продукта – образовательных услуг и на воспроизводство квалифицированной рабочей силы для всех отраслей народного хозяйства. Поэтому складываются отношения взаимного обмена деятельностью между системой образования и иными отраслями. Поэтому экономические отношения в сфере образования формируются двух типов: отношения внутри самой системы образования по поводу производства и предоставления образовательных услуг; а, также, отношения с работниками материального производства по поводу обеспечения работников системы образования всем необходимым, и с работниками других отраслей духовной сферы.

Обмен образовательных услуг на другие продукты, осуществляется путем присвоения продуктов чужого труда через отчуждение собственного продукта – образовательных услуг. Обычно не бывает присвоения без отчуждения, а отчуждения без присвоения. Это две стороны одного того же отношения собственности в его элементарном виде.

1.3. Образование как некоммерческая отрасль экономики

По Общероссийскому классификатору образование, наряду с культурой, наукой, здравоохранением относят к некоммерческому сектору. Эти отрасли входят в бюджетную сферу, так как финансируются из бюджета не только в России, но и в других странах. Некоторые исследователи общественных явлений полагают, что в некоммерческих отраслях не производятся товары, и поэтому они представляют нерыночный сектор. Однако, в этом секторе осуществляется производство общественных благ. Характерно в этом отношении мнение американских авторов популярного учебника. «Существуют отдельные виды товаров и услуг, - называемых государственными, или общественными благами, которые рыночная система вообще не намерена производить, поскольку их особенности резко противоположны особенностям товаров индивидуального потребления». Эта система не в состоянии производить общественные товары «в достаточном количестве». (5; с. 99-100)

Для создания общественных благ существуют некоммерческие учреждения. В российском Законе «О некоммерческих организациях» говорится: «Некоммерческие организации могут создаваться для достижения социальных, благотворительных, культурных, образовательных научных и управленческих целей, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ». (16; с. 3).

Экономическая сущность некоммерческого сектора проявляется в особом функциональном назначении его в рыночной экономике: удовлетворять потребности

населения в благах не личного, а общественного пользования. Поэтому, организации, удовлетворяющие подобные запросы, не ставят перед собой главной цели – получение прибыли, независимо от того, являются они государственными или негосударственными. Состояние этого сектора характеризует уровень экономического прогресса и степень цивилизованности общества. Некоммерческий сектор создаёт, также, предпосылки для формирования и развития гражданского общества.

В соответствии с теорией общественных благ выделяют следующие группы товаров и услуг: «частные блага», «общественные блага», «промежуточные блага». Эта классификация проведена в зависимости от потребления той или иной продукции во времени и в пространстве. Под потреблением во времени понимают то количество времени, которое человеку необходимо на потребление какого-либо продукта. Время потребления может быть коротким или длительным. Потребление в пространстве зависит от числа человек, которые могут совместно потреблять тот или иной продукт. Так, если индивид потребляет бутерброт и салат, то он удовлетворяет лишь свои потребности и это занимает немного времени. При потреблении образовательных услуг имеется дело с большим количеством людей одновременно и занятость этого потребления достаточно продолжительна. Потребление этих услуг является всеобщим.

Частные блага обладают наименьшей протяженностью во времени и в пространстве. Это такие товары и услуги, потребление которых осуществляется на индивидуальной основе. Их предоставляют определенным лицам: конкретно тем, кто оплатил потребление данных материальных благ. К таким товарам относят пищу, одежду, вещи личного обихода и т. д. Предоставление их одному потребителю приводит к уменьшению объёма потребления другими. Для обеспечения такими товарами частных лиц наиболее приспособлен рыночный механизм, при котором производство товаров осуществляют при наличии спроса на них.

Общественные блага – это такие товары и услуги, которые удовлетворяют потребности не отдельных индивидов, а в целом общества или социальных групп. Практически, не всегда имеется возможность разграничить общественные и частные блага. Существует множество услуг, у которых обнаруживаются признаки тех и других. К ним относят услуги работников высшего образования. Эти услуги близки к общественным товарам, так как студенты их потребляют коллективно и поровну. Однако на эти услуги не распространяется принцип исключения, характерный для частных товаров. Абитуриенты, не прошедшие по конкурсу, не зачисляются в состав студентов. Они могут сверх конкурсного приема обучаться на платной основе.

Считается, что услуги сферы общего, обязательного образования соответствуют критерию смешанного (насущного) общественного блага. Насущные блага те, которые люди должны потреблять вне зависимости от их доходов, чтобы обеспечивать достойное существование. Образовательные услуги формируют внутренний и внешний эффект. Внутренний проявляется на уровне отдельных граждан. Суть его в том, что каждый, имеющий повышенный образовательно-профессиональный потенциал и уровень культуры может претендовать на получение большего дохода по сравнению с другими. Внешний эффект выражается посредством роста темпов производительности труда, подъёма экономики. Отрицательный эффект иногда проявляется в том, что рост образовательного уровня приводит к чрезмерной миграции жителей села в города.

Образовательные учреждения должны быть под ответственность государства, так как образовательные услуги идут на пользу всему обществу, а не только отдельным лицам. Свободные рыночные цены на образовательные услуги не могут обеспечить должное развитие сферы образования и её качество. Государственное регулирование и финансирование многих учебных организаций более адекватно тому назначению, которое выполняет система образование.

Таким образом, современное рыночное хозяйство выступает как синтез коммерческих и некоммерческих организаций, дополняющих друг друга и работающих на единую цель общества. Некоммерческая организация – это организация, с правами юридического лица, не

имеющая в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли и на распределяющая полученную прибыль между участниками этой деятельности.

1.4. Трансформация системы образования в рыночных условиях

Объективная необходимость включения системы образования в рыночную среду определяется закономерным переходом от командно-распределительных отношений к системе рыночных экономических отношений в масштабе всего народного хозяйства. В этом заключается главный смысл экономической реформы, осуществляемый в России и в системе образования. Учебно-материальная база системы образования крайне слаба, устарела и её необходимо создавать заново. Заработная плата в учебных заведениях низка и не соответствует жизненному уровню.

Чтобы нормализовать экономическое положение системы образования, необходимы немалые финансовые средства, получить которые из государственного бюджета практически не реально. Необходимо формировать внебюджетные источники получения финансовых ресурсов. Теоретически неверно, что становление и утверждение развитой рыночной экономики коснется только отраслей материального производства и не затронет бюджетной сферы. Еще наивнее было бы считать, что лишь образование, как одна из приоритетных отраслей народного хозяйства, останется в стороне и будет развиваться по своим, нерыночным законам. Переход к рынку требует создания в сфере образования нового хозяйственного механизма, основанного на принципах рыночной экономики. На смену прежней централизации и регламентации хозяйственной, учебной и другой деятельности в системе образования стали действовать процессы децентрализации, демократизации и предоставления широкой самостоятельности самим учебным заведениям. Появились и стали функционировать учебные заведения различных форм собственности. Осуществляется коммерциализация образовательных услуг.

Негосударственные образовательные учреждения вправе взимать плату за образовательные услуги, включая и те, которые предоставляются в рамках государственных образовательных стандартов. Плата за эти услуги используется на возмещение затрат по обеспечению образовательного процесса, в том числе на заработную плату, на развитие и совершенствование образовательного учреждения. Наряду с этим, образовательное учреждение, по закону, имеет право осуществлять предпринимательскую деятельность. Появление образовательных учреждений различных форм собственности стало основой формирования рынка образовательных услуг, который дает право выбора потребителям этих услуг.

Рынок образовательных услуг – это система экономических отношений по поводу актов купли продажи услуг образования. Функционирование рынка услуг представляет собой взаимодействие спроса и предложения на образовательные услуги. Спрос это платежеспособная потребность потребителей образовательных услуг. Он выражает интересы потребителей. На рынке действует закон спроса – это обратно пропорциональная зависимость между ценой и спросом на услуги. Кроме цены на спрос влияют следующие факторы:

- доходы населения, состояние населения;
- численность и структура населения в системе;
- потребности населения, его запросы, а также запросы отраслей народного хозяйства;
- мода, реклама.

Предложение это количество образовательных услуг, которое образовательные учреждения могут и готовы предоставить на рынок для продажи по соответствующим ценам в данный период времени. Действует на рынке закон предложения, который выражает прямо пропорциональную зависимость между ценой и предложением образовательных услуг. На предложение кроме цены влияют следующие факторы, которые увеличивают или снижают предложение:

- издержки образовательных учреждений по организации учебно-хозяйственного процесса;
- цены на ресурсы, тарифы;

- налоги и дотации;
- количество производителей образовательных услуг.

Важным элементом рынка образовательных услуг является цена. Взаимодействие спроса и предложения, цены раскрывает механизм функционирования рынка. Потребители приходят на рынок с определенной величиной совокупного дохода, предназначенного для приобретения услуг. Им хотелось бы приобрести услуги по более низкой цене, но они осознают то, что у продавцов другие интересы – продать услуги как можно дороже. Поэтому потребители услуг предлагают за них цену спроса, предельно максимальную цену, за которую они готовы приобрести образовательные услуги. Между ценой спроса и количеством продаваемых услуг существует взаимная связь. Чем меньше услуг, тем выше потребитель оценивает их полезность, тем большую цену он согласен за них платить и наоборот. Цена предложения – это предельно минимальная цена, по которой производители готовы продавать услуги потребителям. Рыночная цена не может опуститься ниже цены предложения. В этом случае производство образовательных услуг станет не рентабельным. Это не совместимо с экономическими интересами производителей образовательных услуг.

Важным элементом рынка образовательных услуг является конкуренция. Это соперничество, противоборство образовательных учреждений за привлечение потребителей образовательных услуг. Она заставляет повышать качество образовательных услуг, внедрять нововведения, увеличивать затраты на рекламу, маркетинговые исследования, то есть выполняет стимулирующую роль.

В социальном государстве, каким является Российская Федерация по Конституции, каждый имеет право на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном учреждении. Но бесплатность для рыночных отношений не приемлема. В условиях рыночных отношений для определенных категорий населения образовательные услуги бесплатны для потребителей их, т. е. почти для всех школьников, учащихся средних учебных заведений. Для производителей эти услуги не являются бесплатными. Они, также, требуют затрат труда, материальных и финансовых ресурсов, создающих стоимость, которая должна оплачиваться на определенном уровне в денежной форме. Бесплатность в условиях рыночных отношений выступает формой экономических отношений между производителем и непосредственным потребителем этих услуг. Достоинство этой формы отношений в том, что создаются условия для доступности образования всем не зависимо от уровня индивидуальных и семейных доходов. Обеспечивает эти условия государство. Оно выступает посредником между производителями образовательных услуг и их потребителями. Оно даёт заказ учебным заведениям на обучение определенной части населения и кроме этого, часть налогов с предприятий и населения направляет в сферу образования для возмещения расходов на предоставляемые бесплатные услуги.

ГЛАВА II

Рынок труда в системе образования

2.1. Возникновение и расширение рыночных отношений в системе образования

Объективные условия хозяйствования в стране автоматически требуют распространения рыночных отношений в системе образования. Функционирование учебных заведений в большей мере должно зависеть от спроса на квалифицированную рабочую силу той или иной специальности и их достижений по эффективной организации учебного процесса.

Прежняя ориентация на количественные показатели и выпуск профессионалов для промышленности, сельского хозяйства, строительства и других отраслей привела к избытку кадров по одним специальностям и дефициту по другим. Теперь достаточно острой стала проблема перестройки структуры подготовки кадров с высшим и средним специальным образованием. В данный период больше требуется представителей инженерных, технологических и рабочих профессий. Многие учебные заведения высшей школы перешли на многоуровневую систему подготовки специалистов. Стремление вузов России расширять элементы платности за обучение усиливалось катастрофическим ухудшением их финансового положения, связанного с сокращением бюджетных ассигнований на нужды высшей школы. Вузы стали сами средства для своего выживания, вводя плату за обучение для части студентов и различные виды дополнительной деятельности.

Необходимо разграничивать возможности вузов разных профилей в привлечении внебюджетных финансовых средств. Предпочтительное положение занимали финансово-экономические и юридические учебные заведения. Политехнические вузы широко могут развивать договорные рыночные отношения с государственными и частными предприятиями, для которых готовят специалистов, конструкторские, проектные, технологические работы, опытные образцы новой техники. Это даёт им возможность укреплять свой ресурсный потенциал и финансовую базу.

У педагогических и подобных им вузов в меньшей степени развиты такого рода рыночные связи. Они могут предоставлять только дополнительные образовательные услуги на платной основе, сдавать временно свободные помещения в аренду, оказывать посреднические услуги, осуществлять долевое участие в деятельности других учреждений, в том числе и образовательных, приобретать ценные бумаги и получать дивиденды по ним. При этом необходимо учитывать социальный и моральный аспекты допустимости коммерциализации. Ведь их выпускники, это преподаватели, врачи, работники культуры, являются не просто профессионалами, а носителями и проводниками гуманистической, духовно-нравственной культуры. Сугубо рыночный коммерческий подход к финансированию таких вузов может привести и приводит к дегуманизации учебно-воспитательного процесса и снижению духовно-нравственного развития будущих специалистов. Для этих вузов необходимо повышенное финансирование за счёт бюджетных ассигнований.

Существенную роль в расширении рыночных отношений в системе образования играет появление и увеличение негосударственных вузов. В странах рыночной экономики негосударственные университеты и колледжи по своему юридическому статусу разделяют на неприбыльные (некоммерческие) и прибыльные (коммерческие). Самыми известными негосударственными университетами, имеющих статус неприбыльных организаций являются следующие, хорошо известные в мире: Гарвардский, Йельский, Стэнфордский и др. Некоммерческие вузы не ставят перед собой в качестве главной цели получение прибыли. Они функционируют ради достижения более высокого уровня образования отдельных граждан и общества. Они могут заниматься предпринимательской деятельностью по закону и в результате этого получать прибыль. Но эта прибыль имеет ограниченные пределы и служит интересам достижения той цели, ради которой вуз создан. Прибыль используют для увеличения объёма и предоставления новых видов образовательных услуг.

Эта прибыль не может распределяться среди работников вуза. Причиной возникновения и развития негосударственных некоммерческих вузов в рыночной экономике является, как уже указывалось, ограниченность ресурсов государства и его неспособность удовлетворять возрастающие потребности населения в соответствующих видах высшего специального образования. Практика показывает, что нередко, негосударственные некоммерческие вузы работают гораздо эффективнее государственных. Это объясняется наличием более гибкой системы управления, способностью быстрее приспосабливаться к изменяющимся запросам общества и экономики. Эти вузы более самостоятельны и независимы от установок вышестоящих государственных органов.

У негосударственных некоммерческих вузов наряду с обязательным источником поступлений финансовых ресурсов, как оплата за обучение, одним из ведущих источников его функционирования являются государственные инвестиции в форме правительственных субсидий. Кроме этого, большое значение имеют взносы отдельных граждан, субсидии благотворительных фондов, дотации предпринимательских фирм. Большая часть затрат в этих вузах направляется на проведение учебного процесса и совершенствование обучения, ведение научно-исследовательской работы, на совершенствование управления, на услуги студентам и аспирантам, содержание библиотек, на выплату стипендий. В связи с кризисным состоянием экономики, проблемами в демографической ситуации, не все они пока, функционируют уверенно, многие из них не в состоянии составить конкуренцию государственным вузам по целому ряду параметров. Председатель совета Ассоциации негосударственных вузов В.Зернов распределил их условно на три группы. В первую включены те, которые дают образование не хуже головных вузов. Они имеют прочную материальную базу, сильный преподавательский состав и обычно связи с какой либо традиционно сильной высшей школой. В эту группу входят 10-15 московских негосударственных вузов, несколько вузов Санкт-Петербурга, Новосибирска и отдельные учебные заведения других городов. Ко второй группе отнесены вузы, которым не досталось «богатого наследия» существующих крупных вузов. Но у них есть все возможности перейти в первую группу. Третья группа объединяет тех, кто существует не ради целей высшего образования, а для того чтобы «делать деньги». Для этих вузов свойственна назойливая реклама и безудержная раздача обещаний, научить всех и всему и в сжатые сроки. Такая рекламная кампания некоммерческого образования характерна для молодого «безнадзорного рынка образовательных услуг».

Изменение форм собственности, разгосударствление образования, повышение жизненного уровня и доходов населения появляются коммерческие учебные заведения. Они за счёт собственной прибыли могут создавать и развивать учебно-материальную базу, соответствующую потребностям времени, устанавливая более высокий уровень оплаты труда работникам. Важную роль в деятельности этих учебных заведений играет частный бизнес. В свою очередь коммерческие образовательные учреждения на рыночной основе обучают для предпринимательских организаций специалистов высокого класса и квалифицированных работников.

Таким образом, в рыночной экономике происходит существенная перестройка хозяйственных взаимоотношений, как в самой сфере образования, так и во взаимодействии её с другими отраслями и государством.

2.2 Рынок образовательных услуг и его взаимосвязь с рынком труда

Для рынка образовательных услуг обязательны три компонента: покупатель, продавец и товар. Каждый из них связан с категориями спроса, предложения и цены. По своеобразию реализуемого товара этот рынок непосредственно относится к рынку социальных услуг, является составной его частью и в то же время, он тесно связан с другими видами рынка: рабочей силы, информации, товаров народного потребления, рынком инвестиций и др. Компоненты рынка образовательных услуг своеобразны и каждый из них связан непосредственно с рынком труда.

Покупателями на рынке услуг выступают определенные группы населения, предпринимательские фирмы, государство. Существуют различные точки зрения по этому вопросу. Так, в статье Е.Н.Попова высказано следующее мнение: «мы живем, и будем жить в условиях ограниченного рынка образовательных услуг, поскольку государственный сектор в образовании сохранит свою главенствующую роль. Государство, как и ранее, через посредство государственных учебных заведений будет само производить основную массу образовательных услуг и само же их оплачивать». (7, с. 80). Многие до сих пор убеждены, что в рыночную сферу включаются лишь те услуги, которые на договорных началах оплачиваются отдельной личностью или предприятием, фирмой. Между тем, главным покупателем и до недавнего времени, чуть ли не единственным в нашей стране, образовательных услуг является государство. Оно расплачивалось и сейчас расплачивается за бесплатное обучение. Потребители образовательных услуг являются одновременно и субъектами рынка труда.

Современный период развития рынка образовательных услуг заключается в том, что с каждым годом увеличивается доля платных образовательных услуг. Прежде всего, вводится плата за дополнительные образовательные услуги по предметам, не предусмотренным государственным стандартам. Появились гимназические классы с оплатой дополнительных предметов. Введено платное обучение в средних и высших учебных заведениях сверх конкурсного набора. Таким образом, предложение образовательных услуг формируют различные образовательные учреждения, и индивидуальные предприниматели.

Начало этому было положено в 80-х годах прошлого столетия. Первоначально организовывали репетиторские кооперативы. Затем появились частные школы. В государственных и муниципальных школах плата за дополнительные образовательные услуги получила широкое распространение после юридического закрепления в Законе Р.Ф. «об образовании» в июле 1992г. Летом 1995г. Министерство образования Р.Ф. направило на места письмо «Об организации платных дополнительных услуг» и разрешило школам пополнять свой скудный бюджет из-за задержек государственного финансирования. Районным управлениям рекомендовалось решить: какие дополнительные услуги, на сколько часов и за какие суммы может оказывать школа. Главное, чтобы за деньги не обучали предметам, обязательным для изучения.

Увеличению предложения количества платных образовательных услуг на рынке способствовало изменение отношений собственности в сфере образования. Длительный период времени собственность в сфере образования являлась государственной, при этом, частная деятельность запрещалась в законодательном порядке. Положение стало меняться с начала 90-г. прошлого столетия. Начинаются процессы разгосударствления системы образования. «Негосударственные образовательные учреждения, записано в законе «Об образовании» пользуются преимущественным правом на приобретение ранее закрепленной за ним или арендуемой им отчуждаемой государственной или муниципальной собственности». В соответствии с этим, организационно-правовые формы образовательных учреждений могут быть: государственные, муниципальные, негосударственные, то есть частные, общественные, религиозные объединения, смешанная, интеллектуальная. Производители образовательных услуг формируют спрос на рынке труда на рабочую силу, обладающую соответствующими компетенциями, интеллектуальной собственностью.

Третий компонент рынка образовательных услуг – товар. Он является носителем всех экономических отношений как в целом в обществе, так и в сфере образования. В сфере образования товар носит специфический характер – это образовательные услуги. Они являются объектом предпринимательства в сфере образования. Всемирно известный американский маркетолог Ф.Котлер понимает под услугами огромное разнообразие видов деятельности и коммерческих занятий, «которые одна сторона может предложить другой и которые в основном неосвязаемы и не приводят к завладению чем либо. Производство услуг может быть, а может и не быть связано с товаром в его материальном виде». (3; с. 638) Образовательные услуги как товар рассматривают в узком и широком понимании.

В узком понимании – это потребление его конкретным индивидом. В широком понимании – это «общественное благо» или государственные товары. Это результат производительного труда, формирующего человека, как главную производительную силу общества для всех отраслей неродного хозяйства. Этот товар интегрирует в себе все виды деятельности в обществе, включая отношения рынка труда. Образовательные услуги как товар, образуются усилиями, способностями, знаниями преподавателей, которые как субъекты образовательных учреждений, формируют предложение рабочей силы на рынке труда.

2.3. Рынок труда и его специфика в системе образования

Рынок труда является основой рыночной экономики. Рынок труда в системе образования является составной частью общего рынка труда в народном хозяйстве. Рынок труда это система экономических отношений по поводу актов купли продажи рабочей силы. Объектом продажи и купли на этом рынке является рабочая сила. Поэтому, экономически правильнее называть не рынок труда, а рынок рабочей силы.

Традиционно на рынке реализуют товары. Товар это продукт труда, предназначенный для продажи. Он определяется затратами труда. Если труд рассматривать как товар, то получается экономический парадокс, «труд создаёт труд». Практически, это не реально. Товар рабочая сила формируется множеством факторов.

Наём рабочей силы, то есть потребление её, означает передачу работником работодателю своих способностей к труду на определенный срок для использования их в процессе производства при сохранении юридической свободы работника как личности. На рынке рабочей силы формируются товарно-денежные отношения, охватывающие спрос и предложение рабочей силы, её найм и распределение работников по видам деятельности. Использование рабочей силы осуществляется за то или иное вознаграждение, которое открывает доступ к рынку конечных товаров. Товарно-денежные отношения на рынке рабочей силы связаны:

- со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товар в обществе;
- связаны с использованием профессиональных востребованных способностей и их вознаграждением;
- со временем использования рабочей силы.

Объектом обмена выступают на этом рынке функционирующие способности к труду, или функционирующая рабочая сила.

Рынок рабочей силы в сфере образования имеет свои особенности, которые связаны со спецификой системы образования в целом, и спецификой труда. Труд, как экономическая категория в этой сфере включает в себя следующие элементы:

- рабочая сила, которую рассматривают в количественном и качественном отношениях. В количественном отношении, это численность работников, занятых в системе образования, включая органы управления этой системой;
- в качественном отношении, это разнообразные способности к труду, образование, профессионализм, квалификация рабочей силы;
- следующий элемент, это труд – это функционирование рабочей силы, - процесс сознательной, целесообразной деятельности, способной удовлетворять потребности человека и общества;
- следующий элемент – это организаторские способности, умение организовывать учебный процесс, воспитательную деятельность, организацию досуговой деятельности, взаимосвязей с общественностью, со спонсорами, благотворителями.

Труд в этой сфере специфичен. Прежде всего, он требует высокого и широкого уровня образования, это умственный труд, ненормированный, направлен на человека, на формирование его знаний, способностей, интеллекта, принципов, морали. Это, в основном, женский труд, и российской системе, самый мало оплачиваемый труд. На оплату его повлияла существующая психология «дешёвого работника».

Рынок труда в системе образования характеризуют следующие компоненты

- субъекты рынка труда;
- экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;
- рыночный механизм, то есть спрос и предложение рабочей силы, цена её, конкуренция;
- безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
- рыночная инфраструктура.

Субъектами рынка труда являются наемные работники системы образования, предлагающие свою рабочую силу. Их благосостояние, воспроизводство зависит от того, насколько успешно они могут продать ее, заключить контракт, получить работу. А это зависит от профессиональной подготовки. Развитие рыночных отношений сопровождается возникновением союзов, выступающих от имени наемных работников, выражающих и защищающих их интересы. Наиболее массовая организация трудящихся, это профсоюзы.

Работодатели, как субъекты рынка предъявляют спрос на рабочую силу. Это собственники, владеющие имуществом, капиталом, организующие предпринимательские процессы. В государственных и муниципальных предприятиях работодатель сам является наёмным работником, государства или муниципалитета, акционеров.

Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления, а также, местными органами самоуправления. Государство как субъект выполняет следующие функции:

- социально-экономические, связанные с обеспечением полной занятости путём разработки федеральных, региональных и местных программ занятости населения и стимулирования создания рабочих мест;
- законодательные, связанные с разработкой основных юридических норм и правил;
- регулирование рынка труда косвенными методами;
- защита прав всех субъектов рынка труда

В системе образования, кроме этого, государство выступает в роли работодателя в бюджетной сфере. Оно определяет наличие рабочих мест, права собственности, размеры заработной платы, условия, порядок повышения её, финансирует бюджетную сферу на всех уровнях её существования за счёт налогов, взимаемых с физических и юридических лиц.

Второй компонент – юридические нормы и экономические программы. Для успешного функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые регулируют взаимоотношения между субъектами. Они определяют их права, создают равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений. Существование рынка невозможно без экономических условий, предусматривающих доступность ресурсов, наличия налогов, льгот, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников, программ содействия занятости населения, программ общественных работ.

Третий компонент рынка рабочей силы в системе образования это рыночный механизм, предусматривающий взаимодействие спроса и предложения рабочей силы на рынке. Спрос это платежеспособная потребность работодателей, их запрос на рабочую силу. Предложение рабочей силы это количество не занятых работников, предлагающих на рынке свою рабочую силу в каждый конкретный период времени. Соотношение спроса и предложения рабочей силы формирует конъюнктуру рынка. Она постоянно меняется, в связи с меняющимися условиями состояния экономики, состояния спроса на товары, услуги в каждый конкретный период времени. Элементом функционирования рынка является цена рабочей силы, которая выражается в заработной плате. В экономической деятельности в качестве цены рабочей силы принято рассматривать издержки капитала предпринимателя, частного, ассоциированного, государственного на наём работающих. Эти издержки включают в себя затраты на воспроизводство рабочей силы в процессе жизненного цикла на личное потребление работника и его семьи; возмещение повышенных расходов рабочей силы особого качества в соответствии с требованиями производства, т.е. сложность, ответственность, условия труда; поддержание заинтересованности работающего в более

качественном выполнении работ. Таким образом, цена рабочей силы, это комплекс нескольких элементов:

- денежная заработная плата основная и дополнительная;
- затраты на социальное страхование и социальное обеспечение;
- натуральная заработная плата (питание, жильё, транспорт, выплаты и льготы работникам из фондов предприятий);
- налоги на фонд оплаты труда.

Таким образом, сформирована современная классификация цены рабочей силы в документах Международной организации труда (МОТ). (12, с. 139.).

В современных рыночных отношениях цена рабочей силы зависит от следующих факторов:

- спроса и предложения на рабочую силу;
- конкуренции продавцов и покупателей рабочей силы;
- стоимости жизни в системе в каждый конкретный период времени;
- государственного регулирования заработной платы и доходов;
- процесса саморегулирования заработной платы на предприятиях, в организациях, отраслях и регионах с учетом взаимоотношений работодателей, профсоюзов и государства.

Работодатели стремятся снизить цену рабочей силы, тогда как работники в лице профсоюзов и других своих объединений – поднять её. Она тем выше, чем выше производительность труда в обществе, темпы расширения производства, процветание экономики в целом. И наоборот, она падает в период ухудшения экономической активности. Конкуренция на рынке рабочей силы это борьба работников за престижные рабочие места, а работодателей за квалифицированную рабочую силу. Модели конкуренции на рынке рабочей силы различны:

Монополии покупателей, монополии продавцов. Монополии работодателей позволяют им снижать заработную плату;

Группы работодателей и рабочих определяют заработную плату в ходе переговоров под руководством государственных органов;

Распределение доходов складывается в условиях полной конкуренции через механизм свободных цен.

Рыночный механизм в сфере образования имеет свои особенности. В бюджетной сфере основным работодателем является государство, которое определяет цену рабочей силы. Предложение труда формируют преподаватели и другие работники бюджетных организаций. Получая рабочее место в бюджетной сфере, работник автоматически соглашается с условиями государства. Частные образовательные учреждения функционируют по сложившимся законам рыночных отношений, которые предопределяют значительные неравенства в распределении доходов, в том числе и в оплате труда.

Безработица и социальные выплаты, связанные с ней, - четвертый компонент современного рынка рабочей силы. Рыночный механизм высвобождает часть работников и формирует безработицу. Чтобы поддержать высвобождаемый персонал в период отсутствия работы, создать условия для их переподготовки и повторное включение в трудовой процесс, законом о занятости населения предусматриваются выплаты пособий по безработице, компенсаций при увольнении, при переезде к новому месту работы, выплата стипендий во время учебы.

Для системы образования характерно наличие, в основном, женской безработицы. Кроме этого, в этой системе отсутствует циклическая форма безработицы. Это связано с тем, что в экстремальных ситуациях в системе спрос на образовательные услуги не снижается, они всегда востребованы, в большей или меньшей степени.

Для рынка рабочей силы в этой сфере характерен качественный дисбаланс, который выражается в несоответствии требований свободных рабочих мест и характеристик предлагаемой рабочей силы. Так, в данное время, свободные рабочие места требуют мужских рабочих и инженерных профессий, а предлагают на рынке рабочую силу, в

основном, женщины с высшим образованием и гуманитарных профессий. Значительная безработица возникла в XIX веке, тогда как социальные выплаты появились только в XX веке после упорной борьбы рабочих за свои права. (12, с. 43)

Пятый компонент рынка рабочей силы – рыночная инфраструктура, это совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки переподготовки кадров; сеть центров занятости, центров профессиональной ориентации, рекламных агентств.

Основной элемент инфраструктуры рынка рабочей силы это государственная служба занятости, включающая в себя органы трёх уровней управления: общегосударственного, регионального и местного. Развиваются негосударственные структуры занятости, это биржи труда молодежи, женщин, инвалидов, пенсионеров.

Все компоненты рынка труда в совокупности обеспечивают сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, и поддержание баланса интересов всех субъектов рынка рабочей силы.

2.4. Инвестиции в систему образования и профессионально-квалификационное развитие кадров

Проблемы образования рассматривают с двух точек зрения: теории человеческого капитала и концепции экономики образования как отраслевой экономической науки. Виднейший представитель классической школы экономистов Англии А. Смит трактовал: «Человека, изучившего с затратой большого труда и продолжительностью времени какую-либо из тех профессий, которые требуют чрезмерной ловкости и искусства, можно сравнить с дорогой машиной. Следует ожидать, что работа, которой он обучается, возместит ему, помимо и сверх обыкновенной заработной платы за обычный труд, все расходы на обучение по меньшей мере с обычной прибылью на капитал равной суммы» (16, с. 57) В этом высказывании заложены основы теории человеческого капитала современных американских и других зарубежных экономистов, который относили к основному капиталу и рассматривали как часть богатства всего общества.

В более поздний период, основатели этой теории, американские экономисты Г. Беккер, и Т. Шульц и их последователи трактуют человеческий капитал, как имеющийся у каждого запас знаний, способностей и мотиваций, которые влияют на рост производства и доходов. Представители классического экономического направления основывались на функциональном распределении доходов по трём факторам: труд, земля, капитал. Согласно новой концепции более позднего периода к распределению подключается и человеческий капитал. Причем на первый план выдвигается личное присвоение соответствующей части дохода обладателем этого «четвертого фактора».

Сторонники теории человеческого капитала рассматривают его в узком и широком понимании. В узком понимании одной из форм этого капитала является образование. Человеческим его называют потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков. (16 .с. 59). В широком смысле человеческий капитал формируется за счёт инвестиций в человека путем затрат на подготовку рабочей силы, на образование, расходов на охрану здоровья, миграцию, поиски информации о ценах и доходах.

Теория человеческого капитала относится к числу достижений второй половины двадцатого столетия в развитии западной экономической науки и прежде всего в области экономики труда экономики образования. Развиваемый в рамках концепции человеческого капитала экономический подход к человеку и его рациональному поведению используется в практике рыночного хозяйствования.

Инвестиции в сферу образования рассматривают как наиболее ценный вид капиталовложений и один из главных источников увеличения национального богатства. Инвестиции в повышение качества человеческого капитала являются условием развития всех отраслей экономики. Модернизация хозяйства страны на инновационном типе развития невозможна без инвестиций в образование и профессионально-квалификационное развитие рабочей силы. Необходимо учитывать особенности, характерные для инвестиций в сферу

науки и образования. Прежде всего, эти инвестиции идут как на воспроизводство интеллектуально-духовного потенциала общества, так и на развитие творческих способностей, профессионализм каждого индивида, повышение его социального статуса. Они осуществляются одновременно, а окупают себя в течении нескольких циклов, пока не понадобится переподготовка работников в связи с возросшими требованиями инновационного обновления. Поэтому инвестиции в образование приобретают форму оборота основного капитала и относятся к издержкам производства. Перенесение части затрат, вложенных в подготовку и квалификационный рост работников, на вновь создаваемую наукоёмкую продукцию и образовательные услуги, более квалифицированная часть работников создаёт за равные промежутки времени более высокую стоимость, чем кадры с прежним уровнем подготовки.

Длительность периода инвестирования в квалификационный рост работников зависит от морального старения приобретенных знаний, который постоянно сокращается по мере развития общества. Образовательный процесс предполагает овладение обучающимися постоянно обновляющейся системой знаний. Это является основой воспроизводства рабочей силы на новом квалификационном уровне, реализующей инновационные проекты.

Инвестиции в образование, профессионально-квалификационное развитие рабочей силы существуют и используются прямые и косвенные.

Прямые инвестиции используют непосредственно на строительство новых и реконструкцию действующих объектов образования, их материально-техническое оснащение, совершенствование системы технических средств организации учебного процесса, разработку информационных технологий, учебно-методических материалов на электронных и бумажных носителях, подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, на оплату труда профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательных работников

Косвенные инвестиции обеспечивают развитие системы знаний научного фонда общества, фундаментальные и прикладные исследования, совершенствование массивов и потоков информации. Таким образом, инновационное развитие общества зависит от состояния инвестирования человеческого капитала, который отличается от промышленного, тем, что своеобразен процесс старения его. С возрастом индивида человеческий капитал возрастает, увеличивается, расширяется. Он неотделим от своего носителя и если индивид переходит из одной сферы деятельности в другую, то данный капитал перемещается вместе с носителем его. Это требует закрепления профессионалов высокого уровня в системе образования.

Для этого создается мотивационная база для расширения частных инвестиций в сферу образования за счёт субъектов востребующих образовательные услуги. Это предприниматели, фирмы, наемные работники и их семьи, государство.

ГЛАВА III.

Запросы, потребности рынка труда и соответствие им состояния системы образования

3.1. Специфика кадров системы образования

и необходимость их развития в соответствии с рыночными условиями

Интересно высказывание В.Гюго о роли преподавателя в воспроизводстве главной производительной силы общества: «он и каретник, и ткач, и кузнец в деле, в котором он помогает Богу, он творит будущее». Это пророческие слова, так как образование является приоритетной отраслью, на основе которого осуществимо инновационное преобразование общества. Образование готовит кадры не только для себя, но и для системы в целом, оно формирует профессиональную структуру общества.

В составе работников учреждений и органов образования выделяют следующие группы:

- профессорско-преподавательский состав вузов;
- научных работников, учителей, воспитателей;
- управленческих работников;
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Все они заняты в неодинаковой мере производством и оказанием образовательных услуг.

Эти категории работников системы образования заняты в неодинаковой мере производством и предоставлением образовательных услуг. Ведущая роль в развитии образования принадлежит педагогическим работникам: преподавателям вузов, средних специальных учебных заведений, учителям, воспитателям, руководителям образовательных учреждений. На долю их квалифицированного интеллектуального труда приходится основная работа с обучающимися. Научно-педагогический персонал является основным исполнителем технологий обучения и воспитания. Их интеллектуальный личный и особенно нравственный потенциал, уровень общей культуры, профессиональные знания, умения и творческий подход к делу служат основным фактором развития и эффективности услуг образования.

Научно-педагогические работники вузов обязаны обеспечивать высокую эффективность педагогического и научного процессов, формировать у обучающихся профессиональные качества по выбранной специальности, самостоятельность, инициативу, творческие способности.

К профессорско-преподавательскому персоналу относят должности декана, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, ассистента. При недостатке штатных преподавателей возможно привлечение специалистов различных областей научных знаний, работающих на условиях штатного совместительства. Подготовка кадров для системы образования осуществляется, обычно, через систему послевузовского образования в аспирантуре и докторантуре. В этом образовании большую роль играют многие научно-исследовательские институты Российской академии образования и Российской академии наук. Это является основой подготовки студентов, аспирантов и докторантов в области фундаментальных наук для всех вузов страны, институтов, других академий и отраслевых институтов.

Вследствие недостаточного финансирования образования и науки в переходный период и период кризисных явлений произошло заметное снижение таких форм подготовки специалистов, которые основаны на взаимодействии учёных вузов и Российской академии наук. Это привело к снижению качества образования. Это грозит нашей стране отставанием в области современных наукоемких технологий, замедлением темпов её экономического развития и утратой конкурентоспособности на мировом рынке.

В целях повышения эффективности воспроизводства научно-педагогических кадров необходимо: предоставлять высшим учебным заведениям гарантированный уровень

бюджетного финансирования, создать оптимальный режим в получении и использовании необходимых ресурсов; сконцентрировать усилия по подготовке научно-педагогических кадров в крупных вузах страны, располагающих высоким уровнем специалистов; развивать специализацию и кооперацию вузов в подготовке и использованию научно-педагогических кадров. Сосредоточить в каждом учебном заведении подготовку преподавателей по тем специальностям, по которым имеются наибольшие возможности; полнее использовать возможности вузовского сектора науки, решать эту проблему на путях разумной и эффективной коммерциализации научной деятельности.

3.2. Установление соответствия образовательных программ и государственных стандартов запросам и потребностям рынка труда

Важной особенностью современного процесса воспроизводства кадров для отрасли образования является подготовка специалистов широкого профиля, которая связана с системой непрерывного образования. Кроме этого, для всех отраслей народного хозяйства требуются специалисты высокой и широкой квалификации. Это связано с постоянно меняющимися условиями рыночных отношений, а также с модернизацией экономики по инновационному пути. Информационные общества требуют от выпускников умения принимать решения в нестандартных ситуациях, связанных с постоянными изменениями.

Поэтому подготовка преподавателей и других специалистов широкого профиля и высокой квалификации предполагает их стремление и способность самостоятельно получать информацию из разнообразных источников, самообразование, широту кругозора, умение не замыкаться в проблемах своей специальности. Чтобы успешно приспосабливаться к резко меняющимся условиям внутренних и внешних экономических отношений, необходимо не только владеть теоретическим багажом знаний по специальности, но и ориентироваться в экономике, социологии, психологии, праве.

В связи с этим имеет большое значение введение многоступенчатой системы подготовки специалистов. Она основана на различных по сложности и уровню получаемой квалификации программах. Российский закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» статье 6 закрепляет такие ступени образования:

- высшее профессиональное образование, рассчитанное не менее чем на 4 года, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»;
- профессиональное высшее образование сроком не менее 5 лет, подтверждаемое присвоением выпускнику, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «дипломированный специалист»;
- профессиональное высшее образование в течение не менее чем 6 лет, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «магистр».

К условиям постоянно меняющихся рыночных отношений, модернизации общества и экономики по инновационному пути должна быть полностью приспособлена система образования. Рынок труда требует работников высокой и широкой квалификации, высокого уровня профессионализма для всех отраслей народного хозяйства. Для подготовки таких специалистов необходимы соответствующие образовательные программы и государственные образовательные стандарты.

Образовательные программы того или иного цикла учебных предметов определяют содержание образования соответствующего уровня и направленности. По целевому назначению образовательные программы делят на две группы: общеобразовательные и профессиональные, которые в свою очередь подразделяют на основные и дополнительные. Основные программы предусматривают обучение в рамках государственных образовательных стандартов. Дополнительные программы выходят за пределы основной образовательной деятельности, учёба по ним осуществляется на платных началах.

Общеобразовательные программы предусматривают решение задач формирования общей культуры личности, приспособление человека к жизни в меняющихся условиях

рыночных отношений, создания базы для осознанного выбора и освоения профессиональных образовательных программ. К ним относят последовательные ступени программ: дошкольного образования; начального общего образования; основного общего образования; среднего полного общего образования. Особое значение общеобразовательных программ связано с возрастанием роли общеобразовательной подготовки, в результате которой формируется «неспециализированная» рабочая сила – «ядро» квалифицированной специализированной рабочей силы. (16, с 15) Базовое образование даёт общественно необходимый уровень знаний, трудовых навыков, культурного развития, самостоятельность мышления, способность адаптироваться в дальнейшем к перемене видов деятельности в процессе изменений в обществе и экономике. Сложность труда постоянно повышается и требует соответствующих теоретических и специальных знаний.

Профессиональные образовательные программы призваны обеспечить последовательное повышение профессионального и общеобразовательного уровня, подготовку специалистов соответствующей квалификации. Профессиональные программы имеют разновидности: начального, среднего, высшего и послевузовского профессионального образования. Они направлены на специализацию, способности человека к труду и на повышении его квалификации.

Время узких специалистов ушло. В наши дни важная задача высшей школы – воспроизводство интеллектуального слоя общества, людей широко и многосторонне образованных.

Освоение образовательных программ, в зависимости от потребностей и возможностей личности возможно очное, то есть с отрывом от производства, и заочное, без отрыва от работы, в форме самообразования, экстерном. Реализацию всех программ осуществляют образовательные учреждения.

Государственные образовательные стандарты определяют обязательный минимум содержания образовательных программ, минимальный объём учебной нагрузки обучающихся, требования к уровню подготовки выпускников. Стандарты устанавливают органы государственной власти (управления). Они выступают основой объективной оценки уровня образования и квалификации выпускников независимо от форм получения образования. Стандарты исполняют роль нормативов в системе образования. Они являются основой аккредитации учебных заведений, предназначены для обеспечения качества общего и профессионального образования.

Необходим единый образовательный стандарт для всех государственных, частных и других образовательных учреждений. Роль такого единства определяется федеральным компонентом государственного образовательного стандарта. Выделяются региональные и национальные особенности автономных республик, округов, областей, национально-территориальных образований. Для этого формируют региональные и местные компоненты, в дополнение у федеральному стандарту. Образовательные учреждения религиозных организаций имеют свои особые стандарты.

3.3. Формирование компетенций как средство концептуальных основ приведения системы образования к запросам и потребностям рынка труда

Чтобы процесс подготовки кадров и их квалификационного роста, соответствовал современным запросам и потребностям рынка труда, требуются устойчивые темпы роста инвестиций в систему образования. Кроме этого, необходимо приведение государственных стандартов и образовательных программ к меняющимся запросам и потребностям рынка труда, связанным с реформированием экономики и развитием её по инновационному пути. В соответствии с этим, в настоящее время идёт процесс разработки нового закона об образовании, который должен учитывать произошедшие изменения в экономике и в системе хозяйствования, а также и в системе образования.

Рынок труда требует предложения рабочей силы с определенным составом компетенций. Поэтому система образования в подготовке рабочей силы должна быть ориентирована на кадровую политику хозяйствующих субъектов во всех отраслях.

Компетенции это характеристики персонала, необходимые для успешной деятельности: совокупность знаний, навыков, способностей, прилагаемых усилий и стереотипов поведения.

Совокупность знаний предусматривает обладание информацией, требуемой для выполнения работы. Знания определяют интеллектуальный потенциал человека, его профессию, специальность.

Навыки – это владение средствами и методами выполнения определенных задач. Они проявляются в широком диапазоне: от физической силы и сноровки до специализированного обучения. Общим для навыков является их конкретность применительно к личности и сферы деятельности.

Способности, обусловлены врожденной предрасположенностью, выполнять определенные виды деятельности. Способности можно рассматривать как синоним одаренности.

Прилагаемые усилия связаны с приложением в определенном направлении физических и ментальных ресурсов. Они составляют ядро рабочей этики. Любому человеку можно простить нехватку таланта или средние способности, но никогда нельзя простить недостаточные усилия. Без усилий человек напоминает вагоны без локомотива, которые также полны «способностей», однако безжизненно стоят на рельсах. (4, С. 34).

Стереотипы поведения – это формы действий, осуществляемых для выполнения каких либо работ. Поведение включает в себя наследственные и приобретенные реакции на любые жизненные и производственные раздражители. В поведении проявляются ценности, этика, убеждения, способность к коммуникациям, реакции на окружающий мир человека. Когда человек уверен в себе, формирует команду последователей, проявляет склонность к действиям, его поведение соответствует требованиям организации.

Компетенции рассматривают через уровни их выраженности:

Первый уровень – это уровень понимания, когда работник понимает необходимость наличия компетенций, он старается их проявлять, но это у него не всегда получается;

Второй уровень компетенций – это базовый уровень, при котором компетенции развиты нормально, работник старается их проявлять;

Третий уровень – это сильный уровень, дополняет базовый, работник проявляет компетенции в учебных и трудовых процессах при решении сложных задач;

Четвёртый уровень дополняет базовый и сильный, это лидерский уровень, когда работник определяет нормы, задания для коллектива, когда и другие начинают проявлять данную компетенцию, когда лидер помогает другим проявлять необходимые навыки.

Компетенция имеет понятное для сотрудников учреждения детализированное описание, что существенно облегчает возможность её анализа. Вот, как, например, описывается компетенция «гибкость», необходимая работнику образовательного учреждения:

- быстрота адаптации к работе в разнообразных ситуациях, с различными людьми группами;
- умение реагировать на внутренние и внешние факторы, влияющие на работу образовательного учреждения;
- использование и обоснование альтернатив в решении какой-либо проблемы образовательного учреждения;
- коммуникативность в отношениях, информированность, инициативность, умение разговаривать на «языке клиента»;
- умение в любых ситуациях сохранять способность к труду, стрессоустойчивость.

Нормативной базой и средством управления компетенциями являются профессиограммы. Существует огромное множество профессий, охватывающие различные сферы человеческой деятельности. Профессии меняются вместе с развитием общества, науки и техники, способов производства.

Многие профессии сохраняют свои главные признаки и сопровождают человечество веками. К таким, в том числе, относят профессии системы образования. Необходимо

детально и правильно описать профессию, выделить существенные особенности, чтобы показать человеку, выбирающему вид деятельности, подходит она для него или нет. При описании профессий используют профессиограммы. Их строят на основе анализа и описания рабочего места и вида деятельности. Описание работы предусматривает анализ цели работы, формы работы в зависимости от цели и характера информации, содержание, то есть список вопросов, которые должны быть освещены, стиль работы и источники ошибок.

Профессиограмма – это описание особенностей определённой профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, требований, которые она предъявляет к человеку. Существуют два основных вида профессиограммы:

первый вид – выполняют функции общей ориентировки в профессии, построены в большей степени на основе психологического изучения профессии;

второй вид описывает производственно-технические, социально-экономические условия трудовой деятельности и психофизиологические требования, предъявляемые профессией к человеку.

Правила построения профессиограмм первого вида соответствуют описанию профессий управленческих работников, менеджеров. Успешно применяются для описания профессий творческого характера или профессий, плохо поддающихся регламентации: научно-технический персонал, преподаватели, экономисты, юристы и т.д.

В соответствии с запросами рынка труда и требованиями к результатам освоения основных образовательных программ выпускники должны обладать соответствующими направлениями компетенций, которые обеспечат их конкурентоспособность.

Общекультурные компетенции предусматривают формирование философского, политического, гражданского, экономического Культурологического мировоззрения специалиста. К этим компетенциям относят:

- владение культурой мышления, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей её достижения;
- умение логически верно аргументированно и ясно выражать устную и письменную речь во всех документах в общении с представителями других организаций, этническими группами населения, а также, со всеми категориями молодёжи;
- владение основами коммуникаций, что очень важно при корпоративных способах хозяйствовании, умение работать в команде;
- умение принимать организационно-управленческие решения в нестандартных рыночных ситуациях и нести ответственность за них;
- стремление к саморазвитию, повышению квалификации и мастерства;
- умение критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков;
- осознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладать высокой мотивацией выполнения своей профессиональной деятельности;
- умение использовать в своей деятельности нормативно-правовые документы;
- владение основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации быть способным работать с информацией в глобальных компьютерных сетях;
- владение одним из иностранных языков на уровне не ниже разговорного;
- способность учитывать специфику современное сочетание глобального, национального и регионального в развитии отрасли, управления, культуры, общественной, государственной и личной жизни;
- способность понимать и использовать в профессиональной и общественной деятельности современное сочетание традиционного и инновационного, социально-исторического и повседневно-прагматического, социогенетического и актуально-сетевого в управлении, планировании;

- способность использовать специфику этнокультурного развития своей страны для формирования и эффективного использования инженерных и социально-технических проектов.

Профессиональные компетенции, которыми должен владеть выпускник, характеризуют его подготовленность к практической деятельности в рамках выбранной профессии:

социально-технологические компетенции:

- готовность к разработке и реализации социальных технологий, учитывающих особенности современного развития науки и техники, глобального, национального и регионального сочетания;

- быть готовым к посреднической, консультационной и социально-психологической деятельности по проблемам поддержки и благополучия граждан;

- быть способным к инновационной деятельности, оптимизации её сочетания с традиционной культурой

- быть способным решать проблемы клиентов, организаций, государства, фирмы, путём привлечения соответствующих специалистов, мобилизации собственных сил и соответствующих структур;

- быть готовым к предупреждению и профилактике личной профессиональной деформации, профессиональной усталости, профессионального «выгорания»;

- быть способным осуществлять оценку качества работ на основе достижений современной квалиметрии и стандартизации;

исследовательские компетенции формируют способность у выпускников к аналитической деятельности, использованию современных методов анализа, учёта и контроля:

- способность исследовать особенности технологий, способов хозяйствования, особенности альтернативных вариантов экономического обоснования управленческих решений, социальных проектов;

- готовность систематически использовать результаты научных исследований с оценкой их экономической применимости для различных производств, отраслей и групп населения;

- способность формировать практические рекомендации по использованию результатов научных исследований;

- способность к осуществлению планирования, прогнозирования, моделирования и программирования социальных процессов и явлений;

- способность представлять результаты исследований в форме отчётов, публикаций, рефератов и публичных обсуждений;

организационно-управленческие компетенции формируют основы управленческой деятельности у будущих специалистов:

- владеть высокой социальной культурой управленческой деятельности;

- быть способным в процессе управленческой деятельности учитывать особенности осуществляемых технологий;

- быть способным к координации деятельности всех подразделений и участников производственно-хозяйственных и социальных процессов;

- быть способным к организационно-управленческой работе в подразделениях социальных учреждений;

- быть способным к работе с персоналом организаций, фирм, социальных учреждений, координации деятельности персонала по решению актуальных задач;

- быть способным к проведению деловых переговоров в области организации работы по осуществлению производственно-хозяйственных и социальных процессов;

- быть способным разрабатывать предложения по повышению эффективности систем мотивации труда работников учреждений, организаций, фирм;

социально-проектные компетенции обеспечивают социальное взаимодействие всех групп населения в обществе:

- владение высокой социальной культурой участия в социально-инженерной, социально-проектной деятельности при решении проблем в обществе;
- быть способным учитывать специфику национальных культур и характер жизнедеятельности различных национальных социально-классовых групп;
- быть готовым к разработке инновационных социальных проектов в рамках мероприятий государственной и корпоративной социальной политики обеспечения социального благополучия;
- быть готовым разрабатывать комплексные и индивидуальные социальные проекты для привлечения дополнительных финансовых средств (франдрайзинг);
- способность создавать социальные проекты для работы в трудных жизненных ситуациях для обеспечения физического, психического, социального здоровья нации.

Таким образом, реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий.

3.4. Аутсорсинговые отношения в системе образования, как средство формирования компетенций

Аутсорсинг – английское понятие (outsourcing), означающее использование внешнего источника. Это передача организацией на основании договора определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой организации, специализирующейся в соответствующей области. Образовательный аутсорсинг – это инновационная техника привлечения внешних ресурсов для системы образования и образовательная технология, которая работает в новой экономической практико-ориентированной образовательной среде.

В сфере образования всё большее число несвойственных ей видов функций передаются частным организациям, специализирующимся на выполнении этих функций, то есть переводятся на аутсорсинг. Объектом аутсорсинга в сфере образования являются следующие функции:

- оказание услуг по уборке помещений и всех прилегающих к данной образовательной организации территорий;
- организация общественного питания в образовательном учреждении и во всех его подразделениях;
- оказание охранных услуг;
- техническое обслуживание объектов образовательного учреждения;
- транспортное обслуживание организации образования;
- предоставление бытовых услуг работникам образовательного учреждения;
- информационное обслуживание образовательного учреждения;
- прочие функции в зависимости от потребностей организации образования.

Смысл образовательного аутсорсинга в том, что образовательное учреждение получает возможность сосредоточить все внутренние ресурсы на основных видах образовательной деятельности, Это возможно за счёт передачи поддерживающих остальных функций профессиональному партнёру – аутсорсеру, то есть образовательный субъект формулирует задачи перед поставщиком услуг, а право контроля и способ достижения передаёт аутсорсеру.

В отличие от услуг простого сервиса и поддержки, имеющих разовый, эпизодический характер на образовательный аутсорсинг передаются функции по профессиональной поддержке методических и организационных систем практико-ориентированного образования и его инфраструктуры на основе длительного контракта. Это способствует повышению уровня профессиональной адаптации получателя услуг по аутсорсингу, за счёт улучшения качества базовых компетенций и развития инфраструктурных и специализированных компетенций.

На данном этапе развития образования возникла необходимость создания на региональном уровне нового образовательного учреждения. Целью его должна стать разработка и экспериментальная апробация модели образовательного аутсорсинга в сфере малого предпринимательства, финансовой грамотности и потребительских знаний. Такой инновационной структурой может стать Центр образовательного аутсорсинга «Практическая экономика и предпринимательство». Задачами ЦЕНТРА являются:

- обеспечение конкурентоспособности образовательных систем и процессов, образовательных учреждений, педагогического персонала и обучающихся;
- создание экономической практико-ориентированной образовательной среды в образовательных учреждениях;
- создание полноценного рынка социальных и образовательных экономических программ, доступных для различных групп населения;
- расширение распространение экономических образовательных услуг во всех регионах России.

Результат образовательного аутсорсинга будет выражаться в увеличении интеллектуального капитала образовательной системы и всей экономики и эффективности его дальнейшего использования.

Объектами интересов аутсорсеров выступает значительная часть функций, которые ранее выполнялись либо самими образовательными учреждениями, либо другими внутренними структурами образовательной сферы. Министерство образования и науки РФ разрабатывает большой пакет законопроектов экономических механизмов по делегированию управленческих полномочий внешним структурам (аутсорсерам). (18, с. 5)

Таблица 1

Стратегические направления образовательного аутсорсинга

Функции аутсорсинга	Субъект аутсорсинга	Полномочия
1. Участие в разработке государственных образовательных стандартов профессионального образования.	Отраслевые ассоциации работодателей (Российский союз промышленников и предпринимателей), Торгово-промышленная палата.	Согласование изменений государственных образовательных стандартов профессионального образования.
2. Участие в прогнозировании, мониторинге рынка труда, формировании перечней подготовки специалистов.	Региональные отделения отраслевых ассоциаций, союзов работодателей.	Формирование регионального кадрового заказа, стажировка на рабочих местах, создание эндаумент-фонда.
3. Разработка процедур оценивания итогового качества подготовки специалистов профессионального образования, в том числе финансового аудита.	Отраслевые ассоциации работодателей, аудиторские фирмы.	Общественно-профессиональная аттестация на уровне квалификации, выдача своего документа.
4. Формирование общественного мнения о качестве образования и воспитания.	Попечительские, ветеранские организации, рейтинговые агентства.	Влияние на СМИ, общественно-профессиональное рейтингование учреждений профессионального образования и профессий.
5. Участие в разработке и реализации социально-воспитательных проектов.	Родительские общественные объединения, ассоциации выпускников учреждений профессионального образования.	Формирование имиджа образовательного учреждения.
6. Участие в разработке целевых программ обучения инвалидов.	Органы социального обеспечения, ассоциации инвалидов.	Софинансирование и трудоустройство инвалидов, в т.ч. создание рабочих мест в учреждениях профессионального образования.
7. Участие в разработке программ развития образовательных организаций, в т.ч. подготовка лидеров.	Студенческие, профсоюзные, спортивные и др. некоммерческие организации.	Творческие проекты, конкурсы, соревнования.
8. Разработка программ экспериментальной деятельности.	Научные учреждения, аспирантура, диссертационный совет.	Научное сопровождение исследовательской и экспериментальной деятельности учреждения профессионального образования.

Относительная самостоятельность учреждений профессионального образования определяется её специализацией на предоставление услуг по профессиональному образованию и обучению в соответствии ФГОС и международной стандартной классификацией занятий (МСКЗ) (ISCO-88). В МСКЗ (ISCO-88) рассматривают четыре уровня классификации, на обеспечение которых ориентируют профессиональное образование:

первый уровень – неквалифицированные работники всех видов трудовой деятельности;

второй уровень – квалифицированные рабочие, квалифицированные работники сферы обслуживания;

третий уровень – высококвалифицированные, дипломированные рабочие и специалисты;

четвёртый уровень – дипломированные специалисты – профессионалы.

Ни одно образовательное учреждение не имеет возможности самостоятельно, без участия бизнес-сообщества, предоставлять обучающимся качественные квалификации и компетенции в рамках основной программы.

Организационная модель образовательного аутсорсинга должна обеспечить координацию как между государственными органами управления образованием, так и между образовательными учреждениями и региональными рынками квалификаций, компетенций, т.е. рынками труда.

Под организационной моделью аутсорсинга понимают проектирование организационных структур на основе распределения функций между сферой профессионального образования и общественными институтами. Логика проектирования структур предусматривает определённую последовательность:

задача - оргструктура - ресурсы - результат.

Эволюция оргструктур профессионального образования идёт от базовой линейной к сетевой по спирали. В практике возможен гибрид из основных форм организационных структур. (18, с. 9)

Таблица 2

Типология организационных структур образовательного аутсорсинга.

№	Организационная структура	Механизмы взаимодействия	Образовательный аутсорсинг.
1.	Линейная организационная структура.	Прямой контроль.	Перераспределение функций и делегирование полномочий общественным институтам: - ассоциациям работодателей, - образовательным организациям, - профессиональным сообществам, - домохозяйствам, - церкви, СМИ, - научным организациям.
2.	Линейно-функциональная организационная структура.	Распределение функций между функциональными подразделениями.	
3.	Дивизиональная структура	Взаимное согласование функций	
4.	Матричная и проектные организационные структуры.	Нормативное регулирование функций.	
5.	Сетевые организационные структуры.	Конкретно-договорные методы регулирования функций.	

Важным показателем перехода к образовательному аутсорсингу является «договорная децентрализация». Она предусматривает передачу полномочий по выполнению ряда функций от государственных органов управления и образовательных организаций к независимым общественным институтам, организациям на договорной основе.

Основные модели образовательного аутсорсинга в системе профессионального образования:

Первая модель – когда структурное подразделение профессионального образования (например, по повышению квалификации), которое пользуется помещениями, образовательной лицензией и имеет субсчёт в составе финансового счёта автономного учреждения профессионального образования. Оно самостоятельно организует учебный процесс, свободно в выборе программ, преподавателей, имеет своего руководителя и существует на проценты от дохода в соответствии с положением о хозрасчётной деятельности. Компонентами образовательного аутсорсинга этой модели являются: обособление одной из образовательных функций; проектирование организационной структуры управления; разработка и реализация инновационных программ и технологий;

стимулирование конкурентных отношений между преподавателями на основе анкетирования слушателей.

Вторая модель – это создание образовательной инфраструктуры на основе горизонтальной кооперации между автономными учреждениями профессионального образования и отраслевыми предприятиями. Субъекты инфраструктуры создаются как на базе учреждения профессионального образования, так и на базе отраслевого предприятия. К ним относят: отдельные рабочие места; мастерские, лаборатории, филиалы, учебные хозяйства, бизнес-инкубаторы. Правовой основой отношений является договор возмездного оказания услуг или безвозмездного пользования имуществом. Компонентами этой модели аутсорсинга являются: повышение качества профессионального обучения за счёт его адаптации к потребностям и запросам рынка квалификаций, компетенций и предоставление мест для практики; стимулирование мобильности студентов и преподавателей по инфраструктурным подразделениям для совершенствования квалификации; усиление вклада профессионального образования в социально-экономическое и культурное развитие региона; экономия финансовых затрат при кооперации ресурсов.

Третья модель – это соучредительство новых юридических лиц, различных центров. Они должны иметь собственную лицензию на образовательную деятельность, штатное расписание, самостоятельный расчётный счёт. Никитин М.В., директор научно-исследовательского института развития профессионального образования, доктор педагогических наук, профессор предлагает экспериментальную апробацию следующих моделей соучредительства.

Таблица 3

Специализация соучредительства автономных учреждений профессионального образования с внешними аутсорсерами

№	Название модели.	Предметы учредительства	Категории учредителей.
1.	Аграрно-ориентированная модель.	Сельский межмуниципальный ресурсный центр по подготовке молодых фермеров.	Ассоциация фермерских хозяйств; Администрация муниципального образования.
2.	Промышленно-ориентированная модель.	Учебное учреждение, венчурная лаборатория, мастерская по подготовке отраслевых специалистов.	Торгово-промышленная палата, акционерное общество.
3.	Инклюзивная модель.	Центр профессионального обучения инвалидов, лиц имеющих ограниченные возможности здоровья. Комплекс образовательно-реабилитационных услуг. Центр ведёт подготовку по системе дополнительных квалификаций инвалидов.	Служба социального обеспечения; Комитет физической культуры и спорта; благотворительный фонд поддержки образования и здравоохранения.
4.	Интернациональная модель.	Центр национальных ремёсел и искусств на базе педагогического учреждения на основе диалога культур.	Союз ремесленников; Ассоциация национальных меньшинств; совместные предприятия.
5.	Сетевая модель.	Образовательный комплекс, объединяющий группу равноуровневых образовательных учреждений, систему внутрифирменного обучения для отраслевой группы предприятий.	Администрация города, района, поселения, администрация муниципального образования, акционерное общество, тренинговая компания.
6.	Модель учебного округа.	Региональный учебный округ при региональном университете в форме «ассоциации» с участием равноуровневых образовательных учреждений и государственных унитарных предприятий, выпускающих учебно-технологическое оборудование для системы образования.	Государственное унитарное предприятие; Высшее учебное заведение; Торгово-промышленная палата; Ассоциация малого и среднего бизнеса.
7.	Модель государственной кадровой корпорации	Инфраструктура, включающая бизнес-инкубаторы, венчурные фонды, студенческие научные общества, службу кадрового резерва, профсоюз.	Торгово-промышленная палата; Российский союз промышленников и предпринимателей; Орган управления образованием.

Четвёртая модель – это взаимодействие образовательных учреждений с научными организациями по ведению совместной проектной и научной деятельности, участие в федеральных и международных проектах.

Компонентами этой модели являются:

- формирование совместных рабочих групп;
- объединение общих материальных и интеллектуальных ресурсов;
- повышение квалификации персонала.

Таким образом, формирование аутсорсинговых фирм в обществе и экономике, основанной на знаниях, предполагает стратегию образовательных учреждений на освоение новых ценностных ориентаций, интеллектуального предпринимательства. Оно способно применять полученные в образовательном учреждении компетенции и квалификации для поиска новых простых решений социальных и экономических задач. Управление знаниями предполагает изменение взглядов руководителей и персонала на источники конкурентоспособности.

Потенциал стоимости бизнеса перемещается от материальных активов величины его в сторону невещественных, интеллектуальных неосязаемых источников конкурентоспособности: управленческих инноваций, мотиваций персонала, организационных знаний. Доказательством этого являются данные о том, что в экономике знания лишь на пятьдесят процентов событий поддаются прогнозированию, а остальное – это неопределённость, которая является основой постоянного поиска инноваций для достижения конкурентоспособности.

В развитых странах динамика удвоения знаний осуществляется каждые 72 часа, это заставляет пересмотреть нормативы, например, на повышение квалификации и переподготовку персонала. Если в год не более 5% персонала российских предприятий проходят переподготовку и повышение квалификации, то в развитых странах 55% работоспособного населения ежегодно повышают свою квалификацию или проходят переподготовку.

Управленческие инновации, а образовательный аутсорсинг является такой инновацией, позволяют превращать знания в доходы организации и каждого сотрудника. Обмен знаниями с партнёрами, заказчиками, исследовательскими научными организациями может создать сетевое сообщество образования с бизнес-структурами, которое позволит расширить границы инновационных процессов, откроет доступ к новым знаниям и позволит привлечь в профессиональное образование материальные и интеллектуальные ресурсы. Анализ теоретических положений показывает, что аутсорсинг, как организационный механизм обмена формальными и неформальными знаниями между коммерческими структурами и автономными образовательными учреждениями, обеспечивает достижение следующих результатов:

- понижает бюрократизацию управления, сокращает количество уровней управления;
- формирует умение у сотрудников работать в команде, подчинять свои интересы интересам команды;
- выявляет лидеров, готовых взять на себя ответственность за риск, увлечь исполнителей своими идеями, организовать их работу для достижения целей;
- формирует, обостряет внешнюю и внутреннюю конкуренцию;
- создаёт партнёрские структуры управления на основе диверсификации функций управления и ресурсов;
- преобразовывает формальные знания в прикладные компетенции (квалификации);
- обеспечивает прозрачность перетекания инновационных потоков между организациями.

На мировом и российском рынках труда эффективным средством обеспечения конкурентоспособности признан аутсорсинг. Для формирования адекватной реакции системы профессионального образования на потребности экономики и рынка труда, основанных на знаниях, целесообразно разрабатывать сопряжённые, партнёрские средства обеспечения качества и конкурентоспособности. По мнению ряда российских исследований, таких как А.Н.Лейбович, Ю.Б.Рубин, Т.В.Юрьева, С.В.Шишкин и др., средством усиления связи с миром труда может стать образовательный аутсорсинг.

Опыт функционирования образовательных учреждений свидетельствует о том, что значительную роль в формировании компетенций оказывают существующие и применяемые системы компенсации. Компенсации – это то, что работник получает от организации в обмен за свой труд. Они являются средством мотивирования и повышения уровня компетенций. Компенсация оказывает прямопротивоположное воздействие на работника – мотивирующее и демотивирующее.

Неэффективная система вознаграждения вызывает у работника неудовлетворенность как размером, так и способами определения и распределения вознаграждения. Это влечёт за собой снижение усилий работника, падение качества работы, нарушение дисциплины, открытый конфликт с руководством или прекращение работы в этой организации. В данном случае работники не стремятся повышать и использовать компетенции в данной организации.

Эффективная система компенсации стимулирует деятельность работников, их усилия, профессионализм, стремления к новизне, инновациям, к повышению производительности труда, совершенствованию своих существующих компетенций.

Основное назначение системы компенсаций заключается в стимулировании производственного поведения работников, в соединении материальных интересов с целями деятельности образовательного учреждения.

Цели системы компенсации определяют её содержание:

1) Привлечение персонала в организацию.

Организации конкурируют между собой на рынке труда, стремясь привлечь более квалифицированных работников, с более высоким уровнем компетенций, для достижения своих целей. Поэтому система компенсации должна быть конкурентоспособной применительно к той категории работников, которые необходимы организации.

2) Сохранение сотрудников в организации.

Когда система компенсаций соответствует ожиданиям работника, он начинает ценить данную организацию, воспринимает её цели, традиции, нормы, формирует определённое организационное поведение, повышает свои компетенции. Если же системы компенсации не соответствуют ожиданиям работников, они покидают данную организацию. Это увеличивает затраты образовательной организации на обучение, повышение квалификации, формирование компетенций новых сотрудников.

3) Стимулирование производственного поведения.

Вознаграждение должно ориентировать работников на те действия, которые необходимы для образовательного учреждения. Творчество, опыт, усилия, повышение компетенций должны поощряться через систему компенсаций.

4) Контроль над издержками на рабочую силу.

Эффективная система компенсации даёт возможность контролировать и эффективно управлять затратами на рабочую силу. Издержки на рабочую силу являются основной статьёй расходов в образовательных организациях. Поэтому эффективное управление ими имеет большое значение для результатов деятельности и для формирования компетенций работников.

Недоплаты работникам снижают качество образовательных услуг, так как работники системы образования пытаются найти дополнительные источники получения дохода. Это повышает интенсивность их труда и не оставляет времени на более качественную подготовку к лекциям, семинарам, проведению деловых игр, разбору производственных ситуаций. В целом, снижается уровень компетенций работников и состояние здоровья их. Эта ситуация произошла в России в период перехода к рыночной экономике, недостаточности финансирования системы образования, появления частных образовательных учреждений. При этом образовательный преподавательский состав стал увеличиваться не за счёт специалистов, профессионалов, которые одновременно работали в нескольких учреждениях. Всё это привело к снижению качества образовательных услуг.

Наиболее распространенной во всём мире является традиционная система компенсации. Она предусматривает, что вознаграждение, которое получает работник от организации, формируется из двух элементов: основного и дополнительного. Основным элементом – это заработная плата или оклад. Заработная плата – это денежное вознаграждение, периодически выплачиваемое организацией работнику за выполнение возложенных на него обязанностей. Она зависит от ценности каждого рабочего места и от уровня компетенций каждого работника, его конкурентоспособности на рынке труда. При использовании традиционной системы компенсации учитывают главный фактор, – это производительность труда сотрудников организации. Организация заинтересована в работнике до тех пор, пока его работа приносит прибыль, т.е. предельная производительность его труда превышает издержки организации на этого работника. В неприбыльных организациях – прибыль заменяет бюджет. В противном случае, организация начинает субсидировать работника, что противоречит её основной цели – увеличению собственного капитала.

Дополнительный элемент традиционной системы компенсации – это предоставляемые организацией работникам льготы. К числу льгот относят все дополнительные выплаты или услуги сверх заработной платы: медицинское страхование, страхование жизни, материальная помощь, дополнительный отпуск, бесплатное питание, доплаты на отдых в санаториях, использование автомобиля организации и т.д. Системы льгот меняются под воздействием национального и местного законодательства, состояния рынка труда, налоговых режимов, культурных традиций и особенностей.

В рыночных условиях используют нетрадиционные системы компенсации, которые, также, влияют на формирование компетенций. Они существуют уже очень давно и широко применяются во всём мире. Их «нетрадиционность» заключается в том, что они построены на принципах, отличных от философии традиционной системы. Нетрадиционные системы компенсации основаны на трёх элементах: системы переменной заработной платы; системы групповой заработной платы; системы платы за знания и компетенции.

Системы переменной заработной платы не фиксируют размер вознаграждения работнику на длительный период времени в отличие от традиционных методов компенсации. Величина заработной платы меняется в зависимости от различных факторов, и в первую очередь от результатов работы работника. Наиболее известной системой переменной заработной платы является сдельная оплата труда. Она имеет древнюю историю. Ещё в древней Греции наёмники получали поштучную оплату за произведенную ими посуду или обувь. Основным принцип этой оплаты прост – за каждую изготовленную единицу продукции работник получает фиксированное вознаграждение. Устанавливается непосредственная связь между результатами работы и размером вознаграждения. Недостаток её в том, что основное внимание работника сосредоточено на количестве изготовленной продукции, так как за неё он получает вознаграждение, в ущерб качеству.

Системы групповой заработной платы связаны с технологическими нововведениями изменениями в принципах организации труда. Успех организации, в этом случае, зависит от согласованных усилий коллектива, а не отдельного работника. Данная система получила в нашей стране название бригадного подряда, работы на единый наряд, аккордной системы оплаты труда. Суть этих форм оплаты в том, что, прежде всего, определяют единый фонд заработной платы для сотрудников подразделения или бригады, при условии выполнения этим коллективом производственных заданий. Затем распределяют заработную плату между членами коллектива по коэффициенту трудового участия (КТУ). Он отражает степень трудового вклада каждого работника в общие результаты труда коллектива. КТУ устанавливают для каждого работника с учётом повышающих и понижающих факторов.

В современных условиях повсеместной конкуренции, информатизационного и инновационного развития обществ и экономики успех организаций зависит от способности работников осваивать новые методы работы и новые специальности. Понятие должности как постоянного, узко специализированного места работы, чуть ли не пожизненного, устаревает вместе с представлением организации как незыблемой иерархии должностей. От

сотрудников требуется не только выполнение должностных функций, но и способность делать то, что не предусмотрено должностной инструкцией, но необходимое в данный момент для организации. Особое значение приобретает наличие у работника разносторонних профессиональных навыков и способностей приобретать новые знания.

Эти изменения вызвали появление систем заработной платы, называемых платой за знания и компетенции. Основной принцип этих систем – это вознаграждение работника за овладение дополнительными знаниями или навыками. При использовании этой системы, нормальной является ситуация, при которой высокообразованные и квалифицированные работники, занимающие низшие ступени в иерархии, получают более высокую зарплату, чем стоящие выше их узкие специалисты. Важной задачей является определение знаний, навыков, квалификации, умений за обладание которыми вознаграждают работников. Основой для их выбора служит оценка стратегических задач развития организации и тех гуманитарных характеристик, которые требуются для их реализации.

Компетенции являются характеристикой работника, а не должности, поэтому переносятся с одного рабочего места на другое вместе с работником. Системы платы за знания и компетенции стимулируют работников на приобретение новых навыков, профессий, знаний. Это повышает качество человеческих ресурсов. В условиях информатизации и инновационного развития общества технические нововведения легко копируются и быстро устаревают. Компенции сотрудников невозможно скопировать. Поэтому они являются условием успеха в конкурентной борьбе. Компетенции работников системы образования формируют человеческий капитал и с возрастом становятся более ценными.

Возможны проблемы при введении системы оплаты за знания и компетенции. Прежде всего, пересмотр базовых окладов в соответствии с новыми принципами приводит к значительным изменениям в уровне компенсации отдельных работников, как в сторону повышения, так и понижения. Это может вызвать острый конфликт в коллективе. Избежать конфликтов можно, оставив неизменными базовые оклады и применять систему платы за знания и компенсации в момент их периодического повышения.

Данная система оплаты нейтральна к результатам работы отдельного сотрудника, подразделения и организации в целом, так как она вознаграждает знания и навыки, а не результаты. Хорошо образованный, но плохо работающий сотрудник будет получать более высокую зарплату, чем передовой работник, обладающий ограниченной квалификацией.

Преодолеть эти недостатки возможно за счёт сочетания системы оплаты за знания и компетенции с методами системы переменной заработной платы, с введением системы премий, участия в прибылях, вознаграждения по итогам работы организации или подразделений. Таким образом, каждая образовательная организация самостоятельно формирует формы и системы стимулирования повышения знаний и компетенций работников, которые обеспечивают качество образовательных услуг, конкурентоспособность организации в подготовке кадров в соответствии с потребностями и запросами рынка труда.

Литература.

1. Гойло В.С. Политическая экономия интеллектуального труда. //Мировая экономика и международные отношения. 1994, №4.
2. Волохин А.В. Региональная модель среднего профессионального образования в условиях государственно-частного партнёрства: автореферат канд. дисс. – М.: издат. НИИРПО, 2010.
3. Котлер Ф. Основы маркетинга. М., 1990. С.638.
4. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2005., с. 33.
5. Макконнелл К., Кэмпбелл Р., Брю Стенли Л.. Экономикс: принципы, проблемы, политика. М., 1995 С 99 – 100.
6. Мальцев В.А. Методологические основы нравственного воспитания в довузовском профессиональном образовании. Курс лекций. Учебное пособие. / Под ред. М.В. Никитина. – М.: НИИ развития профессионального образования г. Москвы, 2010. – 335.
7. Попов Е.Н. Проблемы формирования рынка образовательных услуг. // Молодёжь, образование, рынок: сб. научн. Трудов М., НИИВО, 1992., с.80.
8. Павлов И.С. и др. Содержание профессионального образования в условиях информационной среды. – 2-ое изд., доп. и переработ. – М.: ГОУ «Колледж предпринимательства», 2008. – 213 с.
9. Никитин М.В. Ресурсный центр как функциональная модель непрерывного профессионального образования. – М.: Издательский отдел НОУ ИСОМ, 2004.
10. Никитин Н.В., директор Научно-исследовательского института развития профессионального образования, доктор пед. наук, профессор, г. Москва. Формирование механизма образовательного аутсорсинга автономного учреждения среднего профессионального образования. E-mail:niki53abk.ru
11. Новиков Д.А., Глотова Н.П. Модели и механизмы управления образовательными сетями и комплексами. – М.: Институт управления образованием РАО, 2004.
12. Рынок труда: Учебник. / Под ред. проф. В.С.Буланова и проф. Н.А.Волгина. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Издат. «Экзамен», 2003. - С. 139, 43.
13. Садовничий В. Образование и новые информационные технологии. // Международное сотрудничество. 1996. №2 с. 26.
14. Чекмарёв В.В. Система экономических отношений в сфере образования, Научная монография. – Кострома. Изд. Костромского госпедуниверситета им. Некрасова, 1998.
- 15 Экономика народного образования: Учебник для студентов пединститутов. / Под ред. Л.С.Костянина. 2-е изд. М., 1986.
16. Щетинин В.П., Хроменков Н.А., Рябушкин Б.С. Экономика образования, Учебное пособие. М., 1998, стр. 3, 15, 59.
17. Тенденции развития и роль образования: экономический и социальные аспекты. / Под ред. В.И.Марцинкевича. М., 1994.
18. www.apo.l

ГЛОССАРИЙ

Академическая степень – это подтверждение социального статуса выпускника вуза. Получение академической степени означает, что человек имеет образовательный уровень, соответствующий степени высшего образования, что его интеллектуальный культурный уровень и социальный капитал – включённость в социальные сети, позволяет занимать соответствующие должности, статусные позиции в обществе.

Аутсорсинг – английское понятие, означающее использование внешнего источника. Это передача организацией на основании договора определённых бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой организации, специализирующейся в соответствующей области.

Безработица – ситуация, при которой определённая часть экономически активного населения, имеющая возможность и желание работать не может осуществить его по независящим от неё обстоятельствам.

Бестарифные системы оплаты труда – формы организации оплаты труда, в которых не используют гарантированные тарифные ставки и должностные оклады. Из них исключаются большинство видов премий, доплат и надбавок. В основе бестарифных систем оплаты труда лежит доленое распределение заработанных коллективом средств между работниками в соответствии с принятыми соотношениями в оплате труда разного качества в зависимости от квалификации, должности, специальности работников.

Бюджетно-налоговая политика – инструмент регулирования объёма производства и занятости населения в системе. Увеличение расходов государственного бюджета на увеличение покупательной способности населения и инвестиции способствуют росту спроса, Спрос стимулирует развитие производства. Развитие производства возможно и за счёт снижения налогов.

Государственное регулирование оплаты труда – система законодательных и нормативных мер воздействия на экономические отношения в сфере оплаты труда.

Грейдинг – это инструмент материального поощрения, стимулирующий развитие у персонала необходимых для организации компетенций, который был бы максимально справедливым, очевидным и не требовал бы при этом больших затрат на внедрение и поддержку в актуальном состоянии.

Естественный уровень занятости – сумма уровней фрикционной и структурной безработицы.

Закон рынка (закон Сэя) – сформулирован французским учёным экономистом Ж.Б.Сэем: обмен продукта на продукт ведёт к равновесию между куплей и продажей. Предложение само порождает спрос. По этому закону увеличение предложения товаров на определённую сумму автоматически увеличивает спрос на эту же сумму.

Закон А. Оукена – «если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на один процент, то отставание объёма валового национального продукта составляет два с половиной процента».

Закон специализации – локализует и систематизирует компетенции в одной организационной структуре – центре компетенций. Центры создают образовательные программы, обеспечивают углубление и расширение компетенций, обучение специалистов, повышение квалификации, формирование карьеры.

Заработная плата как форма стоимости, цены рабочей силы – основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и зависящая от конечных результатов работы организации.

Информационная компетенция – это навыки деятельности с информацией, содержащейся в учебных предметах и образовательных областях, а также в окружающем мире, умение формировать и работать с информационными технологиями.

Квалификация – степень подготовленности индивидуума к профессиональной деятельности, характеризующая совокупностью требуемых для выполнения знаний, умений и опыта.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения; заключается работниками организации с работодателем.

Качество жизни – термин, в широком значении включающий в себя всю совокупность количественных и качественных характеристик благосостояния народа.

Конвенции – международные нормативные акты, обязательные при ратификации их государством к обязательному выполнению. Многие конвенции принимаются специализированными международными организациями, например международной организацией труда (МОТ).

Конкуренция на рынке труда – борьба работников за престижные рабочие места, а работодателей за квалифицированную рабочую силу.

Косвенные инвестиции - направляемые на развитие системы знаний, научного потенциала общества, совершенствование учебно-научного труда на основе информационных технологий, на квалификационный рост научно-педагогических кадров, передающих систему знаний обучающимся студентам и формирующим компетенции.

Международный трудовой кодекс – свод основных международных трудовых норм, базирующихся на конвенциях и рекомендациях международной организации труда (МОТ).

Компетенции – это характеристики персонала, необходимые для успешной деятельности: совокупность знаний, навыков, способностей, прилагаемых усилий и стереотипов поведения.

Компетентность – это перечень стандартов, которые чётко описывают, что необходимо человеку для того, чтобы наилучшим образом выполнять свою работу. Она описывает необходимые навыки, знания и понимание, которые являются значимыми для компетентного выполнения работы.

Компетентность прописанная – это стандарты, при помощи которых можно оценить деятельность человека относительно лучшего из возможных вариантов выполняемой работы (идеальной работы).

Компетенция организационная – это область деятельности, значимая для эффективной работы организации в целом, в которой индивиды должны проявлять определённые знания, умения, поведенческие навыки, гибкие способности и профессионально-важные качества личности.

Компетенции функциональные характеризуют определённую профессиональную область деятельности.

Корпоративные компетенции определяют корпоративную культуру организации, организационное поведение, отражают ценности, социальные нормы организации.

Компетенции уровневые характеризуют определённый уровень управления, отражают эффективное поведение для того или иного уровня в иерархии управленческой деятельности, функциональные особенности каждого уровня.

Когнитивные компетенции – это использование теории и понятий, а также знаний, приобретённых на основе практики (знание как понимание).

Компетенции ценностно-смысловые формируют мировоззрение, способность видеть и понимать окружающий мир, ориентироваться в нём, осознавать свою роль и предназначение, уметь выбирать целевые и смысловые установки для своих действий и поступков, принимать решения.

Компетенции общекультурные – это знание особенностей национальной и общечеловеческой культуры, духовно-нравственных основ жизни человека и человечества, отдельных народов, общественных явлений и традиций.

Компетенции учебно-познавательные – это способность к самостоятельной познавательной деятельности, включающей элементы логической, методологической, общеучебной деятельности, соотнесённой с реальными познаваемыми объектами.

Включают знания и умения целеполагания, планирования анализа, рефлексии, самооценки учебно-познавательной деятельности.

Коммуникативные компетенции включают знания необходимых языков, способов взаимодействия с окружающими людьми и событиями, навыки работы в группе, владение различными социальными ролями в коллективе.

Компетенции социально-трудовые означают владение знанием и опытом в гражданско-общественной деятельности, в социально-трудовой сфере, в области семейных отношений и обязанностей, в вопросах экономики и права, в профессиональном самоопределении.

Компетенция личностного самосовершенствования направлена на то, чтобы осваивать способы физического, духовного и интеллектуального саморазвития, эмоциональную саморегуляцию самоподдержку.

Компетенции этические предполагают наличие определённых личностных и профессиональных ценностей.

Общепредметные (базовые) компетенции моделируются на основе общепредметного содержания образования, с учётом особенностей его на каждом этапе – начальном, среднем, высшем. Цели образования на каждом этапе определяются особенностями функционирования образовательного учреждения и представляют собой прогнозируемые и диагностируемые комплексы образовательных результатов, общих учебных умений и навыков, обобщённых способов учебной деятельности и образовательной компетенции, т.е. уровня развития личности обучающего, связанного с качественным содержанием образования.

Компетенции образовательные конкретизируются на уровне учебных предметов, которые классифицируют по областям знаний.

Компетентность общепредметная предполагает владение современными педагогическими технологиями, связанными с компетенциями: культурой коммуникации при взаимодействии с людьми; умением получать информацию в своей предметной области, преобразуя её в содержание; умением передавать свою информацию другим.

Компетентностный подход – это связующее звено между образовательным процессом и интересами работодателей. Уже сейчас все ведущие компании и государственные ведомства формулируют свои требования к персоналу на основе компетенций. Этот подход определяет структуру компетенций, которые должны быть приобретены и продемонстрированы обучаемыми в практической деятельности.

Краудсорсинг – это использование интеллекта большой группы людей, или коллективов, для формирования компетенций

Компетентностная модель обучающего – это личностно-деятельная характеристика специалиста соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке рабочей силы, компетентного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, готового к профессиональному, постоянному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Классификационная карточка профессии – это описание признаков профессии с психологической точки зрения, доминирующий способ мышления, область базовых знаний, межличностное взаимодействие, область базовых знаний, условия работы.

Модуль компетенции – это организационная единица образовательной программы. Отражает специфику организации учебного процесса, а не построения образовательной программы. Это комплекс дисциплин образовательной программы содержательно организованных в логической последовательности, освоение которых приводит к формированию у обучаемого качественно нового интегративного умения – компетенции.

Модуль основной – это перечень дисциплин, составляющих ядро соответствующей науки.

Модуль поддерживающий – это перечень дисциплин дополняющих основные модули, способствующих более полному изучению основных дисциплин.

Модули организационные и коммуникативные – обеспечивают координацию и регулирование, управление работой в группах при изучении дисциплин, управление временем.

Модуль специализированный, - необязательный, но расширяющий и углубляющий компетенции в избранной области, факультативный.

Модули переносимые – это магистерские диссертации, стажировки, проекты, выстраивающие связи между теорией и практикой.

Модульная система _ это календарное разделение годового срока освоения учебного плана на модули, а не на семестры. Позволяет стимулировать самостоятельную работу обучающихся, с большей интенсивностью работать преподавателям.

Модуль обучения – потенциально заменяемый блок образовательной программы, который может включать один элемент оценивания или более.

Мотив – побуждение к действию, в основе которого может быть экономический интерес, т.е. вознаграждение, премия, административное решение в форме приказа, распоряжения или иная причина, как чувство долга, страха, ответственность, благородство.

Мотивация профессионально-квалификационного роста – потребности, инстинкты, влечения, эмоции, установки и идеалы, побуждающие человека повышать свой профессионально-квалификационный уровень, формировать компетенции.

Потенциальный спрос на рабочую силу – спрос с учётом прогноза развития организации или экономики в целом в системе.

Профессиональная ориентация – это ознакомление граждан с современными видами профессий и специальностей, содержанием и перспективами их развития, востребованностью на рынке рабочей силы.

Предложение труда – потребность общества в предоставлении рынку определённой по количеству, качеству и цене рабочей силы. По экономическому содержанию - это предложение наёмным работником принадлежавшей ему не отделимой от него способности к труду. Способность к труду выступает на рынке рабочей силы в качестве товара, который наёмный работник продаёт работодателю за определённую плату и на определённый временной период.

Профессиограмма – описание особенностей определённой профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, требований, которые она предъявляет к человеку.

Рынок труда – система экономических отношений по поводу актов купли- продажи рабочей силы, условий найма, на основе законов спроса и предложения на рабочую силу.

Спрос на труд – платежеспособная потребность работодателей в определённой по количеству, качеству, цене рабочей силы.

Стандарт образовательной программы – перечень компетенций, организован из модулей компетенций и структурно-логических схем, как траекторий достижения компетенций.

Структурно-логическая схема (СЛС) – структура образовательного процесса, совокупность дисциплин, их устойчивых связей, обеспечивающих целостность учебного процесса и достижение конечного целевого результата. СЛС отражает логические связи отдельных элементов системы, определяет последовательность их расположения в пространственно-временной структуре.

Управление компетенциями представляет собой процесс сравнения потребности организации в кадрах с наличными трудовыми ресурсами и выбор форм воздействия для приведения их в соответствие с требованиями производства.