

© 2010 г. С.И. Голицын

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ  
АДАПТАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ К РЫНКУ ТРУДА**

*Рассмотрен генезис модернизации системы непрерывного профессионального образования, систематизированы этапы ее развития конца XX и начала XXI вв. Особое внимание уделено анализу существующих организационно-экономических механизмов системы образования. Сформулированы принципы его адаптации к существующим условиям рынка труда.*

*Ключевые слова: адаптация, организационно-экономический механизм, система образования, университетский комплекс, модернизация образования.*

В условиях глобализации мировой экономики Президентом России Д.А. Медведевым поставлена сверхзадача осуществить тектонический сдвиг в отечественной экономике, переориентировав ее с ресурсно-ориентированной на инновационную, основанную на интеллектуальной парадигме [1]. В данном контексте система образования должна быть модернизирована в соответствии с потребностями социума, мировых, тенденций в развитии рынка труда. С давних пор образование рассматривается, как особая сфера человеческой деятельности, обеспечивающая общественный прогресс и устойчивое развитие государства. В наши дни этот тезис получил не только ярко выраженную социальную, но и экономическую окраску. Это связано с тем, что образование, во-первых, переходит в стратегическую сферу развития государств, во-вторых, простой физический труд, преобладавший в мире в прошлом веке не только в развивающихся, но практически во всех развитых странах мира, меняется на квалифицированный, в-третьих, несравнимы затраты на подготовку специалиста в прошлом и настоящем веке. По оценкам зарубежных экспертов жизнеустойчивость и конкурентоспособность национальных экономик в современных условиях зависит от следующих определяющих факторов: качества и профессиональной мобильности рабочей силы, эффективности использования знаний и навыков наиболее профессиональной части работников, механизма профессиональной мотивации

и технологий образовательной деятельности и результативности системы образования [2, с. 101].

Задача подготовки специалистов стояла перед человечеством на протяжении всей истории. При этом всякая историческая эпоха предлагала свои способы. Основным критерием, позволяющим их классифицировать, является характер производства и производственных отношений, уровень требований, предъявляемый этим производством к квалификации специалиста. В античные и средневековые времена процесс подготовки профессионалов был основан на схеме «ученик–подмастерье–мастер». Квалификация специалиста получалась достаточно высокой, однако при таком способе подготовки их численность была ничтожно мала. А поскольку потребность производства в высококвалифицированных специалистах была небольшой, то и поиск способов и технологий подготовки не был предметом науки того времени [3, с. 579-588]. Впервые о профессиональной подготовке заговорили в начале XX в. Бостонский педагог и общественный деятель Фрэнсис Парсонс заявил о создании системы «профессионального руководства» – прототипа системы массового профессионального образования. Характер существовавшего в начале прошлого века производства требовал для своего развития, во-первых, в основном рабочую силу, квалификация которой ограничивалась бы умением выполнять различного рода несложные операции в определенном режиме, на несложном оборудовании, во-вторых, определенного, не очень высокого, но устойчивого уровня качества выполняемых работ. Поэтому в таких условиях массовое обучение новых работников не представляло собой большой сложности и главное внимание при найме рабочей силы сосредотачивалось на отборе претендентов, способных к тяжелому и монотонному физическому труду [4]. Положение, однако, изменилось, когда в 30-е гг. произошли существенные изменения в профессионально-квалификационной структуре труда. Внедрение новой техники и переход к новым технологиям и новым формам организации труда привели к существенному изменению номенклатуры специалистов и «типологии профессий». Промышленность остро нуждалась в квалифицированных кадрах, способных работать с новой техникой, обладающих для этого большим запасом технических знаний и способных применять эти знания на практике. Перед наукой встала проблема обеспечения быстрой и массовой подготовки специалистов широкого профиля с глубокими техническими знаниями [2,4].

Современное производство может развиваться только при наличии высококвалифицированного персонала. Этот тезис ни у кого уже не вызывает возражений, однако и качество подготовки специалиста должно быть уже иным. Современный специалист-профессионал – это не только некая сумма знаний, умений и навыков, но и личность, способная к адаптации к быстроменяющимся социокультурным и экономическим условиям жизни и производства. Поэтому главная задача системы профессиональной подготовки – разработка эффективных психолого-педагогических, управленческих и предметных технологий для практической подготовки большого числа специалистов высокой квалификации, способных быстро адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда. Решить такую задачу без глубокого анализа ключевого понятия «система непрерывного профессионального образования», а также факторов, влияющих на его улучшение, и их дальнейшего применения на практике невозможно. Система непрерывного профессионального образования (СНПО) формировалась в течение нескольких десятков лет в общественной формации, называемой «социалистическая система». В процессе формирования система прошла несколько точек «бифуркаций» и «флуктуаций», изменяясь в угоду политическим и экономическим требованиям. Система накопила «свою историю», которая содержит немало ошибок и достижений. Недостатки системы образования 80-90-х гг. систематизированы [4,5]:

- преобладание валового количественного подхода в подготовке специалистов, планируемого сверху (количество с успехом заменяло качество за счет естественного отбора в процессе деятельности);
- ослабление стимулов к образованию и снижение качества подготовки специалистов;
- несоответствие уровня подготовки специалиста и требований потребителя;
- глубокая фундаментальная подготовка, без связи со спецификой специальности;
- отсутствие «человековедческой подготовки»;
- узкопрофессиональная роль человека («человек–функция»), слабо владеющего методами самообучения (от специалистов–профессионалов, в первую очередь, требовалось строгое исполнение директив сверху, то есть исполнительская дисциплина по решению задач, что чаще всего исключало инициативу и творчество);

- удовлетворение востребованности в хороших исполнителях («человек-винтик»), без рассуждений, рефлексии; требовалось достижение поставленной цели любой ценой (даже ценой собственной жизни), неукоснительное исполнение директив, рекомендаций, инструкций.

Необходимо отметить, что система образования 80-90-х гг. (начало перестройки и рыночных отношений) и система образования переходного периода имеют во многом схожие недостатки, но, учитывая влияние внешней среды, рыночных преобразований в экономике в целом и в образовании в частности, недостатки последней требуют конкретизации и уточнения для более глубокого осмысления проблем образования переходного периода. Образование в условиях рынка становится товаром, и поэтому возникает необходимость нормализовать отношения в цепочке «производитель – товар – потребитель». Для этого необходимо перевести систему в пространство «спрос – предложение – качество» и устранить недостаток, связанный с низкими (или вообще отсутствующими) требованиями потребителей на качество и количество продукции, а также устранить глобальную проблему, связанную с переходом направленности в профессиональной подготовке от решения задач и воспроизводства нормы к постановке, анализу и решению проблемных ситуаций. В 90-е гг. в условиях перехода от централизованной плановой к рыночной экономике на развитие образования оказали серьезное отрицательное влияние три внешних фактора, лежащих вне сферы его собственного влияния [2,4,5]:

- воздействие макроэкономической среды, в которой доля ВВП России, выделяемая на образование сократилось почти в 2 раза: с 7% от ВВП в 1970 г. до 4,4% в 90-е гг.;

- новые взаимоотношения бюджетов центра и регионов, в рамках которых были изменены источники финансирования системы. Снижение государственных доходов в сочетании с передачей значительных бюджетно-налоговых функций 89 регионам привели к реальному уменьшению затрат на одного учащегося;

- быстрый моральный износ учебных программ.

Несмотря на это в образовании в это же время происходили и положительные рыночные изменения:

· в структурной организации системы увеличилось многообразие видов образовательных учреждений, создан негосударственный сектор образовательных учреждений, введена многоуровневая система профессионального образования;

· в системе управления расширилась автономия учебных заведений, образовательные учреждения получили широкие возможности привлечения внебюджетных средств, иные формы приобрело взаимодействие субъектов образовательного пространства;

· в содержании образования расширилась вариативность программ общего образования, увеличилось многообразие учебной литературы и возможности ее выбора, значительно обновлено содержание гуманитарного и социально-экономического образования.

Тем не менее, система образования в целом оказалась не готова к такому резкому переходу, поскольку, организационно-экономический механизм СНПО, действовавший в эпоху административно-командной системы управления, в силу своей консервативности и догматизма не мог быть адаптирован в короткие сроки к быстроменяющимся социально-экономическим и политическим условиям жизни общества. Перед образованием возникли новые проблемы, среди которых важнейшей явилось снижение, недостаточность и нестабильность финансирования, которая особенно ярко проявилась в 90-е годы [4]. Отсутствие решения именно этой ключевой проблемы обусловило неудачи предшествующих попыток реформирования образования, поскольку в экономической части они сводились к требованиям выделения дополнительных средств без учета нарастающих в обществе ресурсных ограничений, а в организационной были замкнуты на систему, не полностью учитывали фактор рынка и не содержали новых моделей управления адаптации к рынку труда. В силу этого проведение модернизации организационно-экономического механизма образования с его адаптации к требованиям рынка труда выступает как центральный компонент современного этапа модернизации образования в целом. Среди предлагаемых вариантов реформирования организационно-экономического механизма СНПО можно выделить следующие в 2000-2005 гг.:

1. *Позиция Грефа-Кузьминова [6]*. Модернизация образования должна затронуть организационно-экономические механизмы системы образования,

обеспечить ее функционирование в условиях рыночной экономики при сохранении логики, фундаментального и системного характера образования, его массовости. По мнению Грефа и Кузьмина, реформирование может стать успешным только при условии многоканального финансирования системы образования. Главным источником финансирования в их схеме остается госбюджет, но от сметного принципа финансирования предполагается перейти к контрактному – через введение государственных именных финансовых обязательств (ГИФО); предусмотрено также выделение целевых средств для поддержания ведущих вузов по каждому направлению образования. Улучшения финансовой ситуации в образовании помогут добиться мобилизация сюда частных средств и предоставление учебным заведениям реальной хозяйственной самостоятельности. Профильная средняя школа даст пять вариантов подготовки к той или иной жизненной карьере. Авторы этой программы ратуют за государственно-общественную форму управления системой образования с перенесением опоры образовательной политики на инициативу снизу – со стороны инновационных школ, родительских комитетов, попечительских советов.

2. *Позиция В.Л. Садовниченко [7, с. 75-75]*. Ректор МГУ, председатель Союза ректоров России Виктор Садовнический считает, что суть модернизации образования – эта адаптация к сегодняшним условиям системы образования, созданной в советскую эпоху. Для этого он полагает необходимым оставить госбюджетное финансирование и привлечение внебюджетных средств (последнее – за счет расширения спектра дополнительных образовательных услуг), считает нужным сохранить за всеми образовательными учреждениями статус государственных, развивать федеральные основы системы образования. В рамках государственно-общественной формы управления образованием Садовнический предлагает создать систему университетских округов – государственно-общественных межведомственных коллегиальных органов управления, которые представляют собой объединение учебных заведений всех типов вокруг ведущего университета или нескольких авторитетных вузов.

*В 2005-2010 гг.:*

Министерство образования и науки, Правительство России взяли курс на постепенную федерализацию СНПО и позиция их выражена достаточно четко – адаптация системы образования к новым экономическим и социальным

условиям с использованием многоканального финансирования— бюджеты различных уровней и внебюджетные средства, привлеченные за счет дополнительных образовательных услуг, инновационной научной деятельности, но при этом наличие четко продуманного государственного заказа на количество и качество подготовки за счет укрупнения образовательных единиц, превращения их в университетские образовательные комплексы и декомпозиции всех образовательных учреждений на автономные, казенные и федеральные. Первый шаг на этом пути уже сделан – появились в соответствии федеральной классификацией по округам несколько первых федеральных университетов. Авторы таких преобразований полагают, что модернизация организационно-экономического механизма СНПО направлена на обеспечение связи ее с экономической средой, которая приобрела рыночный характер, при этом ведущую роль в нем призвано играть бюджетное финансирование, которое должно стать более целенаправленным и эффективным. В то же время наличие рыночной среды и формирование платежеспособного спроса на образовательные услуги со стороны предприятий и отдельных граждан позволяют создать благоприятные условия для привлечения в сферу образования дополнительных внебюджетных ресурсов.

Подводя итог анализу современных подходов к совершенствованию организационно-экономических механизмов системы образования, можно выделить ряд базовых положений их модернизации:

- 1) реализацию модели непрерывного образования;
- 2) обеспечение многоканального финансирования и создание эффективной системы его распределения;
- 3) создание образовательных университетских комплексов и подготовку специалистов с заданным уровнем профессиональной подготовки, удовлетворяющих требованиям заказчика.

Подчеркнем, что система образования в современных экономических и социально-политических условиях требует разработки соответствующих адаптационных механизмов. Сформулируем принципы адаптации организационно-экономического механизма СНПО к рынку труда и раскроем их сущность [8]:

1) принцип непрерывности, характеризуется тем, что в центре СНПО находится личность, образовательные потребности которой должны быть полностью удовлетворены в соответствии с требованиями рынка труда;

2) принцип экономической целесообразности, заключающийся в удовлетворении потребностей в количестве и качестве кадров в заданные сроки при оптимальном ресурсном обеспечении и реализуемый через такие экономические категории как эффективность, прибыльность, результативность, рентабельность, ликвидность;

3) принцип «социоморфности», заключается в том, что образование и образовательный процесс в любой стране уникален, индивидуален, адекватен системе социальных, экономических, культурных и других отношений;

4) синергетический принцип, позволяющий учесть синергетический эффект СНПО, заключающийся в том, что за счет самоорганизации компонентов системы малые изменения во входных параметрах системы приведут к большим изменениям выходных параметров ее.

5) принцип полисубъективности, обеспечивающий взаимодействие, взаимодополнение и взаимосотрудничество всех субъектов образовательной и хозяйственной деятельности регионального рынка труда.

В настоящее время интеграционные процессы в образовательной сфере достигли такого состояния, что наиболее распространенной формой непрерывной профессиональной подготовки, с одной стороны, оптимально обеспечивающей взаимодействие теории и практики, с другой отвечающей современным требованиям, предъявляемым к организационно-экономическому механизму системы образования, стали образовательные комплексы. Принято выделять следующие виды образовательных комплексов [6]:

1) учебные комплексы, то есть интеграция учебных заведений одного профиля разного уровня образования в различных комбинациях;

2) учебно-производственные комплексы, в состав которых входят образовательные учреждения разных уровней и одного или нескольких базовых предприятий;

3) учебно-научные педагогические комплексы, основой которых является педагогический вуз, педколледж и профильные классы средних школ.

Объединения первого и третьего вида относятся к университетским (вузовским) комплексам типа «школа – вуз», «детский сад – школа – вуз», «шко-



ла – колледж – вуз», которые получили наибольшее распространение. Такие комплексы созданы на базе практически всех крупных высших учебных заведений нашей страны, в том числе технических, на базе их довузовских факультетов. Они являются пилотными подразделениями образовательной системы в целом и СНПО в частности, в рамках которых начинает возрождаться задуманная еще гениальным Ломоносовым единая система «гимназия-университет». Глобальная цель создания таких комплексов – обеспечение повышения качества подготовки на всех этапах обучения и сокращения образовательной траектории, посредством разработки инновационного содержания обучения и освоения новых технологий подготовки кадров, позволяющие удовлетворить требования заказчиков. Структура таких комплексов достаточно разнообразна, ее специфика определяется особенностями региона, области, города, различиями локальных целевых ориентиров, типом вуза и т.д. На сегодняшний момент принято и апробировано на практике три модели взаимодействия субъектов внутри образовательных объединений [6]:

- комплекс, как университетский образовательный округ (общественная организация, не имеющая статуса юридического лица), в котором университет играет роль центра методического обеспечения образовательных учреждений различных уровней, повышения квалификации преподавателей в регионе, формирует развитую информационную образовательную среду, ведет целевую подготовку кадров для производственной и социальной сферы региона; при этом все учреждения, входящие в состав округа, сохраняют юридическую самостоятельность;

- комплекс в форме объединения образовательных, научных, производственных и других структур различных форм собственности, сохраняющих статус юридических лиц, передавших часть своих полномочий комплексу;

- комплекс как единое юридическое лицо – автономное учебное заведение, в котором объединены подразделения, реализующие образовательные программы различных уровней (лицеи, гимназии, колледжи, институты, учреждения дополнительного профессионального образования), НИИ и КБ, производственные и другие подразделения, объекты социальной сферы.

Функционирование образовательных комплексов различного вида обеспечивает достижение целей образования посредством решения таких задач, как повышение качества среднего образования и интеллектуального развития, при-

влечение контингентов учащихся общеобразовательных школ и учреждений среднего и начального профессионального образования к поступлению в вуз, и обеспечение улучшенной адаптации при последующем обучении в вузовской системе, повышение качества преподавания; повышение социального статуса и социальной мобильности учащихся и преподавателей всех образовательных учреждений, входящих в него; повышение гибкости структуры профессионального образования, рост эффективности использования материальных и кадровых ресурсов, более быструю и гибкую адаптацию системы профессионального образования к изменениям рынка труда.

Таким образом, необходимость создания образовательных объединений возникла, прежде всего, с резкой сменой государственной формации и переходом на рыночные отношения, которые повлекли за собой постепенную ликвидацию хорошо отлаженной государственной системы распределения выпускников профессиональных учебных заведений, разрушение системы бюджетного финансирования и ресурсного обеспечения учебных заведений. Образовательные объединения являются одним из способов существования системы непрерывного профессионального образования. Они призваны выявлять, и изучать составляющие спроса потенциальных работодателей, подготавливая конкурентоспособных на рынке труда специалистов, решать проблемы качественной профессиональной подготовки специалистов, на всех этапах подготовки. В связи с этим, необходимо определить какие среди описанных моделей образовательных объединений наибольшую экономическую эффективность и адаптивность к внешним изменениям. Комплексы какого типа, как подсистемы образовательных объединений, представляют наибольший интерес с экономической точки зрения, с точки зрения оптимальности в координатах «ресурсоемкость – качество – время».

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Медведев Д.А.* Россия, вперед! / <http://news.kremlin.ru/transcripts/5413>.
2. *Ерошин В.П.* Экономика образования: проблемы и перспективы. М., 1997.
3. *Карлов Н.В., Кудрявцев Н.Н.* К истории элитного инженерного образования // Вестник Российской Академии Наук. Т. 70. № 7. 2000.

4. *Назаров Д.М.* Совершенствование организационно–экономического механизма подготовки персонала промышленных предприятий в условиях рынка. Дисс... канд. эконом. наук. Екатеринбург, 2004.
5. *Антропов В.А.* Организация управления подготовкой кадров для промышленности в рыночных отношениях. Дисс... доктор эконом. наук. Екатеринбург, 1996.
6. Программа Правительства России. Социальная политика. [http://www.akm.ru/rus/gosinfo/progr\\_gov/1\\_1.stm](http://www.akm.ru/rus/gosinfo/progr_gov/1_1.stm).
7. *Садовничий В.Л.* Проблемы образования и науки в России и стратегия на XXI век // Проблемы теории и практики управления. 1998. №2.
8. *Голицын С.И.* Принципы адаптации региональных систем профессионального образования к рынку труда // Менеджмент качества образования в условиях обновляющейся России. Екатеринбург, 2009.

***Уральский государственный  
экономический университет***

***26 июля 2010 г.***