

Развитие системы дополнительного профессионального образования.

А.С. Ястребов

Институт развития образования

Одним из факторов экономического и социального прогресса общества является образование, обеспечивающее производство и развитие человеческого потенциала, представляющего совокупность количественных и качественных характеристик и способностей человека воспроизводить и преобразовывать поведение, добиваясь необходимых результатов в условиях нестабильности окружающей среды, несовершенной информации и ограниченности ресурсов.

Поскольку хозяйственные и управленческие отношения базируются на знаниях, то в современных условиях необходимы: адаптация имеющихся знаний к новым экономическим реалиям и приобретение знаний, адекватных этим реалиям; формирование у индивидуума способности оперативно менять форму участия в коллективных действиях и область профессиональной деятельности; развитие собственных компетенций. Таким образом, усиливается роль дополнительного профессионального образования (ДПО).

Выделение ДПО обусловлено тем, что в ситуации масштабных изменений подавляющая часть экономически активного населения всегда подготовлена в предшествующие годы, не имеет знаний, необходимых для успешной работы в новых условиях и нуждается в переподготовке. Кроме того, усиливается процесс истощения запаса информации и старения профессиональных знаний, что ведет к снижению конкурентоспособности работника на рынке труда и требует повышения квалификации. О закономерности и непрерывности этого процесса свидетельствует история развития цивилизации, показывающая, что первоисточником динамики и перемен в структуре воспроизводства являются «растущие и меняющиеся потребности ..., уровень знаний и умения (квалификации) ... как ведущие элементы производительных сил ... » [4, с.42], а сама цивилизация - это «продукт поступательной истории человечества ..., перетекающий ... во времени в виде знаний, умений, опыта ...» [2, с.11]. Между тем особенностью именно ДПО является способность оперативно воспринимать необходимые знания, сохранять и тиражировать опыт и умения, ставить и решать проблемы инновационного характера.

На эффективность развитие системы ДПО определяющее влияние имеет выбранная стратегия развития общества.

Так, административно-командная система управления, ориентирующаяся преимущественно на внутренние возможности государства, в 1930-1960-х годах использовала технократический подход, направляющий профессиональное обучение на соответствие достигнутому уровню техники и технологии, или экономически доступному уровню производства в ближайшей перспективе. Отечественный опыт показал, что такой подход программирует низкую мотивацию работников и нарастание застоя в экономике.

В 1970-1980-х годах попытки сочетать технократический подход с общественным, экономически ориентированным, при котором численность работников высококвалифицированного труда опережает реальную потребность производства в кадрах такой квалификации, не имели успеха.

Во-первых, технократический подход предполагает жесткую зависимость между потребностями производства и обеспечением систем профессионального образования видами ресурсов, осуществляемым через систему планов. Образовательные интересы личности учитываются в общем виде их соответствием текущим или перспективным потребностям производства и не стимулируют личность к их развитию. Дополнительные инвестиции из бюджета на формирование резервов интеллектуального потенциала нерациональны. Средства предприятий и граждан чрезвычайно ограничены, что еще более сужает возможность сочетания этих подходов.

Во-вторых, общественный, экономически ориентированный подход, при котором численность высококвалифицированных кадров, не являясь фактором прямого влияния на эффективность общественного производства, в условиях интенсификации экономики оказывает положительное воздействие на динамику этого показателя, предполагает, что государство и личность имеют потенциальную возможность использовать образующийся интеллектуальный резерв в процессе интенсивного развития экономики. Однако в условиях экстенсивного развития формируется стойкая невостребованность обществом резерва знаний, что снижает мотивы познавательной деятельности. То есть, данный подход имеет ограниченный запас энергии развития и его влияние на развитие человеческих ресурсов определяется состоянием экономики.

Таким образом, в условиях рыночной экономики основным подходом становится личностный, экономически детерминированный, основывающийся на оценке стоимости рабочей силы в зависимости от уровня профессиональных знаний и умений работника. При таком подходе инвестиции в образование на уровне общества и личности рассматриваются как выгодное помещение капитала. Затраты должны окупаться долгосрочными и высокими дивидендами, что стимулирует дальнейшее развитие человеческого потенциала и способствует социально-экономическому прогрессу.

Повышение образовательного уровня должно быть привлекательным для работника и общества. Например, в условиях плановой экономики увеличение образовательного ценза на один год способствовало повышению заработной платы работника на 3% и давало примерно 30%-ный рост величины продукта для общества. То есть, инвестиции в образование окупались в течение трех лет [3, с.246], а общий размер эффекта определялся развитостью системы ДПО. Аналогичные сроки окупаемости характерны и для стран с рыночной экономикой, имеющих отработанный механизм возмещения расходов на образование. Особенностью переходного периода является снижение возможностей общества на финансирование образования, недостаточная заинтересованность предпринимательских структур в развитии человеческих ресурсов, отсутствие отработанной практики оплаты труда персонала с учетом его квалификации и уровня образования. Это делает необходимым исследование роли государства в управлении системой и каналов финансированию ДПО, обеспечивающих развитие человеческих ресурсов общества.

В рамках экономического детерминированного подхода к развитию человеческих ресурсов ведущая роль ДПО определяется;

1) необходимостью расширения резервов интеллекта на основе включения в них работников материального производства с целью реализации в производстве современных научно-технических достижений;

2) потребностью общества в формировании независимой и ответственной личности, способной конструктивно работать в проблемных ситуациях и сочетающей профессиональную компетентность с гражданской ответственностью;

3) интересами работника, предпринимателя, государства и общества в развитии человеческого потенциала. Принципиальное значение имеет формирование рыночной ориентации и рыночное воспитание участников трудовых отношений;

4) необходимостью взаимной адаптации профессиональных и социально-экономических характеристик работника и параметров производства, их возможностей и потребностей на основе развития личности и производства.

Выполнение последнего условия требует преемственности и развития взаимодействия всех систем профессионального образования.

Свидетельством интереса развивающегося российского рынка труда к профессиональным знаниям, необходимым для работы в рыночных условиях, является повышение внимания учебных заведений высшего профессионального образования к организации в своем составе подразделений ДПО, рост числа негосударственных центров дополнительного профессионального образования. Причем повышение интереса к

программам ДПО обусловлено возможностью быстрого развертывания образовательной деятельности; мобильностью учебных программ и планов, направленных на удовлетворение конкретных потребностей личности при получении необходимой квалификации, их соответствием динамике требований экономики и производства; спецификой контингента обучающихся, имеющих, как правило, достаточный жизненный и практический опыт; наличием подразделений по подготовке персонала на большинстве предприятий реального сектора экономики.

Направленность системы ДПО на удовлетворение потребностей личности и общества соответствует мировым тенденциям, отвергающим утилитарные аспекты во всех видах образования, и логике развития личности свободного, распоряжающегося собственным потенциалом работника.

Западноевропейские ученые на основе сравнительных исследований сделали вывод, что «для современных индустриальных государств сопоставляются большей частью одинаковые или... очень схожие задачи в области образования и воспитания, которые вытекают из одинаковой или сходной тенденции развития современного индустриального общества и на которые... промышленные государства на Западе и Востоке сознательно могут реагировать лишь определенным образом... Противоречия все больше вытесняются или уступают место параллельным объективно-логически обусловленным явлениям» [1].

Объектом пристального внимания ДПО стало с конца 1950-х годов. Техническое совершенствование производства, возросшие требования к качеству труда, информатизация общества и систем управления поставили перед развитыми странами проблему воспроизводства высококвалифицированной рабочей силы. Под влиянием НТП менялась структура занятости, увеличивался разрыв между требованиями производства к квалификации работников и системой их подготовки, значительной автономией самостоятельностью учебных заведений при полной независимости в выборе программ обучения. Решение проблемы потребовало от правительств мер по совершенствованию управления экономикой и образованием. В результате нашли практическую реализацию методы «долгосрочного программирования, а в некоторых государствах и централизованного управления наиболее важными отраслями экономики, включая образование» [2]. Большинство стран приняло или дополнило существовавшие нормативные акты законодательного характера, направление на развитие ДПО.

Мировой опыт указывает на необходимость четкого разделения ролей и обязанностей основных участников, действующих в сфере ДПО. Роль государства - контроль, организация «парного финансирования» и социального партнерства,

солидарная ответственность, включая финансовую, за реализацию решений в области развития персонала. Ответственность за функционирование системы ДПО несут работодатели, учебные заведения, работники, профсоюз.

Объективные потребности развития общественного производства и повышения качества совокупной рабочей силы обусловили значительное увеличение ассигнований на общее и профессиональное образование.

Растущие расходы на образование вообще, профессиональную подготовку и повышение квалификации в частности, изменили отношение к работнику. Персонал стал рассматриваться как важнейший производственный ресурс, профессиональное развитие которого «с точки зрения непосредственного процесса производства» может рассматриваться «как производство основного капитала», а расходы на образование персонала - как инвестиции в развитие производства. К началу 1970-х годов общеобразовательная и профессиональная подготовленность населения стали рассматриваться правительствами как составная часть национального богатства, а руководителями предприятий инвестиции в персонал - прибыльным капиталовложением.

Фактором, способствовавшим интенсивному развитию систем ДПО, явился экономический кризис, охвативший в 1978 - 1979 годах большинство развитых капиталистических стран, в течение 2-3 лет которого было уволено до 50% занятых в экономике.

Для преодоления сложившейся ситуации расширилась сеть государственных учреждений профессионально-технического образования. В целях обеспечения условий успешной миграции специалистов избыточных профессий и облегчения их адаптации к условиям других стран было создано более 440 международных центров повышения квалификации руководителей и специалистов, из которых 60% реализовали учебные программы по функциональным направлениям деятельности специалистов - отраслевые программы.

К началу 1990-х годов государственные инвестиции развитых стран в образовании составили в среднем 5,4% от величины валового национального продукта и практически остаются стабильными до настоящего времени. В финансировании ДПО удельный вес государства составляет не менее 30% от общих затрат на эти цели. Основную роль в финансировании ДПО играют ассоциации работодателей, профсоюзы и отдельные предприниматели. Средства работников привлекаются в основном в рамках краткосрочных семинаров.

Развитие рыночных отношений привело общественность к выводу о том, что работодатели должны играть существенную роль в развитии ДПО, которое имеет для них двойное значение: во-первых, как инвестиции в человеческий капитал и социально-политическое развитие человеческих ресурсов и, во-вторых, как средство организации производства для предприятий.

Западные специалисты убеждены, что постоянное повышение квалификации является наиболее эффективным способом улучшения бизнеса поскольку: способствует росту производительности труда в условиях возрастающей конкурентности мирового рынка; позволяет работникам развивать навыки и таланты, приносит пользу человеку и компании; мотивирует деятельность работников и позволяет работодателям использовать их идеи и предложения, которые могут быть очень ценны и полезны. Активное участие работодателей в ДПО создает им имидж надежных социальных партнеров, способствует установлению деловых отношений с администрацией региона и успешной деятельности предприятия.

Анализ систем ДПО по признаку степени участия образовательных учреждений в развитии человеческого потенциала и целям обучения позволяет выделить три основных подхода.

Во-первых, обучение осуществляют учебные центры фирм и отраслевых ассоциаций с привлечением государственных школ профессионального образования. Учебный процесс ориентирован на конкретную работу и развитие оперативных возможностей работника.

Во-вторых, обучение осуществляют отраслевые центры, частные элитные школы и профессиональные организации. Учебный процесс ориентирован на конкретную область деятельности, развитие профессиональных навыков менеджеров и руководителей высшего звена в управлении.

В-третьих, образовательная инициатива принадлежит университетам, которые, компенсируя слабое базовое образование населения работоспособного возраста, активно развивают непрерывное обучение. Объединение образовательных ресурсов университетов, профессиональных обществ и компаний позволяет последним включать программы профессионального развития в корпоративные стратегии подготовки кадров.

Для развития стратегических возможностей персонала к работе в системе ДПО привлекаются государственные образовательные учреждения и организации, осуществляющие усиление регулирующей роли государства.

Литература.

1. Майснер Г. Теория конвергенции и реальность. – М., Прогресс, 1973, 221с.
2. Новиков П.Н., Зуев В.М. Опережающее образование: гипотезы и реалии. - М., 1996, 136 с.
3. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М., Интел – Синтез, 1996, 301с.
4. Яковец Ю.В. У истоков новой цивилизации. – М., 1993.