

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

**МАТЕРИАЛЫ ЗАСЕДАНИЯ
КРУГЛОГО СТОЛА
“ОБРАЗОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА”**

Препринт WP5/2003/03
Серия WP5
Новая экономика

Москва
ГУ ВШЭ
2003

УДК 330.322
ББК 65.011
М 34

Редакторы серии WP 5
“Новая экономика — Новое общество —
Новое государство”
Я.И. Кузьминов, А.А. Яковлев

Выпуск подготовлен коллективом авторов
под общей редакцией *М.В. Ларионовой*

**Материалы заседания Круглого стола “Образование
и развитие человеческого капитала”**. Препринт
WP5/2003/03. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — 68 с.

Внимание читателя предлагается авторизованная стенограмма заседания Круглого стола “Образование и развитие человеческого капитала”, состоявшегося в рамках конференции “Новая экономика — Новое общество — Новое государство”. Участники Круглого стола сообща попытались ответить на вопрос о том, какая модернизация системы образования необходима и возможна сегодня, учитывая сложный комплекс проблем реформирования системы образования в контексте требований, предъявляемых к ней новой экономикой.

УДК 330.322
ББК 65.011

Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте:
<http://www.hse.ru/science/preprint/>

© Авторы, 2003
© Оформление. ГУ ВШЭ, 2003

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
Результаты развития профессионального образования в России за последние 10 лет <i>Кружалин В.И.</i>	6
Возможные пути совершенствования подготовки в системе образования в условиях развития “новой экономики” <i>Смирнов С.А.</i>	10
Система дополнительного профессионального образования в Российской Федерации <i>Валентинов В.В.</i>	14
<i>Ухин Ю.Ю.</i>	19
Кризис образовательной практики? <i>Сабуров Е.Ф.</i>	22
Каковы источники инвестиций в образование? Или зачем нужны стоимостные оценки человеческого капитала и каковы источники его расширенного воспроизводства <i>Нестеров Л.И.</i>	30
<i>Аширова Г.Т.</i>	38
<i>Царегородцев Ю.Н.</i>	42

Предисловие

Роль бизнес-образования как ресурса развития в новой экономике <i>Балобанов А.Е.</i>	47
<i>Пономаренко Б.Т.</i>	56
Какие новые технологии управления могут стать импульсом для развития старого сектора новой экономики? <i>Ларионова М.В.</i>	61

Мы предлагаем вниманию читателя авторизованную стенограмму заседания Круглого стола “Образование и развитие человеческого капитала”, состоявшегося в рамках конференции “Новая экономика — Новое общество — Новое государство”. Участники Круглого стола сообща попытались ответить на вопрос о том, какая модернизация системы образования необходима и возможна сегодня, учитывая сложный комплекс проблем реформирования системы образования в контексте требований, предъявляемых к ней новой экономикой.

Участники Круглого стола (по порядку выступлений):

Кружалин Виктор Иванович, начальник департамента образовательных программ и стандартов профессионального образования;

Смирнов Сергей Александрович, советник департамента образовательных программ и стандартов профессионального образования министерства образования Российской Федерации;

Валентинов Владимир Валентинович, д.т.н., профессор, проректор по научной работе Государственной академии инноваций Министерства образования России;

Ухин Юрий Юрьевич, д.т.н., профессор, ректор института повышения квалификации информационных работников Росинформресурса Минпромнауки России;

Сабуров Евгений Федорович, научный руководитель Института содержания образования Государственного Университета — Высшая Школа Экономики;

Нестеров Леонид Иванович, д.э.н., профессор московского государственного университета экономики, статистики и информатики, ведущий научный сотрудник Института экономики Российской академии наук;

Аширова Гульджахан Тачметовна, аспирант Института Экономики Российской академии наук;

Царегородцев Юрий Николаевич, д.э.н., директор Института переподготовки и повышения квалификации Государственного Университета — Высшая Школа Экономики;

Балобанов Александр Евгеньевич, к.ф.н., научный руководитель программы “Местное самоуправление” Московского общественного научного фонда, эксперт программы “Малые города России” института “Открытое общество”;

Пономаренко Борис Тимофеевич, д.и.н., профессор кафедры государственной службы и кадровой политики Российской Академии Государственной службы, проректор Академии менеджмента и рынка РАГС при Президенте РФ;

Ларионова Марина Владимировна, к.ф.н., проректор Государственного Университета — Высшая Школа Экономики.

Результаты развития профессионального образования в России за последние 10 лет

Кружалин В.И. Поскольку тема нашего Круглого стола “Образование и развитие человеческого капитала”, то хотелось бы сегодня рассказать о развитии профессионального образования в России за последние 10—12 лет, оценить текущую ситуацию и определить те тенденции и перспективы, которые могут обеспечить потребности рынка труда кадрами и, соответственно, быть залогом развития экономики и других сфер нашего общества.

В систему многоуровневого профессионального образования в соответствии с законодательством включены: начальное, среднее и высшее (на нем остановимся более подробно, поскольку оно претерпело наибольшую трансформацию за это время). Система профессионального образования еще имеет послевузовскую составляющую (аспирантура, докторантура) и бурно развивающееся дополнительное профессиональное образование. В настоящее время многие вузы открывают факультеты дополнительного образования, и это тоже потребности и веяния времени.

Итак, что же произошло у нас с начальным профессиональным образованием? Начиная с 1990 г. и до 2001 г. количество учащихся сократилось с 1,87 млн. до менее 1,7 млн. Причем сначала шло устойчивое падение численности до 1998 г., и вот последние 3 года начался рост, включая 2001/2002 учебный год. Именно в эти последние 3 года начался рост экономики, начали реанимироваться заводы, фабрики, промышленное производство, и вы видите, как система начального профессионального образования на это отреагировала.

За это время численность начальных профессиональных учебных заведений устойчиво сокращалась с 4,33 до менее 3,9 тыс. Потеря более 430 учебных заведений начального профессионального образования объясняется и тем обстоятельством, что они на 65% финансируются из федерального бюджета, а на 35% — из бюджетов субъектов федерации. Пока трудно предположить, что будет, если учебные заведения этого уровня в массовом порядке будут переведены на региональное финансирование.

Среднее специальное образование трансформировалось за эти 10 лет следующим образом: в 1991 г. численность студентов была на уровне 2,2 млн., максимальное падение численности учащихся было зафиксировано в 1994 г., а затем последовал устойчивый рост, в результате которого средние профессиональные учебные заведения по количеству превышают 2,4 млн. студентов.

С 1994 г. наблюдается устойчивый рост платного обучения. И в итоге мы видим, что в настоящее время количество студентов в целом даже немного превышает то, которое было в 1985 г. то есть потребность в специалистах среднего профессионального образования очевидна, и рынок труда охотно использует специалистов с таким уровнем образования, в пределах которого выделяются две ступени: техникумы и колледжи.

Бурное развитие колледжей в системе среднего профессионального образования за последние 5—7 лет связано с усложнением программ обучения. В них многое сейчас заимствовано из высшего профессионального образования. В итоге колледжи составляют примерно 40% от общего количества средних специальных учебных заведений.

Что же произошло с системой высшего образования? Структура системы высшего образования претерпела существенные изменения. В настоящее время у нас 633 государственных вуза, есть государственные вузы субъектов федерации и муниципальные — в общей сложности где-то 660, и негосударственных — 471. В сумме получается в настоящее время более 1100—1150 государственных и негосударственных вузов, создающих единое образовательное пространство России.

Можно утверждать, что создана сеть образовательных учреждений, которая определенным образом решила и проблему доступности. Мы реально приблизили образовательные услуги высшего профессионального образования к потребителям. И для сравнения могу сказать, что в период завершения существования Советского Союза у нас было всего 698 высших учебных заведений и около 200 филиалов.

За это время создано государственными и негосударственными вузами уже более 2000 филиалов, из которых 64% зарегистрированы государственными вузами и 36% — негосударственными. Причем в Тюменской области открыто 108, в Московской — 106 филиалов. Далее идут Краснодарский край, Ростовская область, Ставропольский край, Свердловская область и т. д. Плотная сеть высших учебных заведений создана прежде всего в экономически сильных субъектах федерации, в регионах-донорах, где образовательные рыночные отношения получили наибольшее развитие. Таким образом, за это время создана гигантская (более 3000) сеть высших учебных заведений и их филиалов.

Как оценивать сложившуюся ситуацию? Однозначно ответить на этот вопрос трудно. В негосударственных вузах и филиалах открывались в первую очередь гуманитарные специальности. В массовом порядке начали готовить юристов, экономистов, бухгалтеров, потому что в них в эти годы была потребность на рынке труда. За эти годы официально зарегистрировано порядка 4 млн. коммерческих структур. Многие из них уже бездействуют, но те, которые сейчас работают, не могут обойтись без юристов, эконо-

номистов, бухгалтеров. Поэтому высшая школа таким образом отреагировала на потребности рынка, хотя проблема качества острейшая. Министерство этим занимается, но пока не решило проблему качественного кадрового обеспечения бурно развивающегося и меняющегося рынка труда за эти 10—12 лет.

Теперь я хотел бы обратить ваше внимание на следующее обстоятельство: за эти 10 лет интенсивно менялась структура государственных вузов с точки зрения их названия. В 1991 г. — 91% были институты, 1% — академии, и 8% — университеты. И вы посмотрите, какая статистика к 2002 г. У нас академий — 29%, институтов — всего 22%, а почти 50% — это университеты. Вы сами прекрасно понимаете, что университет университету рознь. И особенно в начале 1990-х гг., когда остро стояла проблема привлечения студенчества в университеты, в вузы вообще. Вы знаете, тогда многие вузы стали менять, как мы говорим, “вывеску”. Это часто носило заявительный характер. Сейчас это крайне сложно сделать. Существует специально созданная аккредитационная коллегия, которая эти проблемы решает.

Теперь вернемся к нашим университетам, которых уже почти 50% в России. Все 311 университетов можно разделить на классические — их уже 23%, технические — их 25% и профильные — это медицинские, сельскохозяйственные, искусствоведческие и другие. Теперь их в общей сложности 52%. И конечно же, в этой ситуации наиболее тяжелое время пережили именно технические вузы, которые вынуждены были открывать специальности не по профилю, чтобы просто выжить. Некоторые из них имеют уже более 50–53% непрофильных специальностей. Заработанные на них средства направлялись, в том числе, и на поддержание научно-педагогических школ, которые складывались десятилетиями в технических вузах и были сохранены. Благодаря этим средствам кадровый потенциал в вузах не претерпел серьезного урона. Теперь давайте посмотрим как же изменялись количественно учебные заведения. В 1993 г. у нас было 548 государственных вузов и 78 негосударственных. Сейчас у нас их 660 и 471 соответственно. Видите какими темпами идет открытие негосударственных вузов и практически не меняется количество государственных. Теперь посмотрим как же у нас изменялось количество студентов высших учебных заведений. Здесь тоже очень интересная тенденция. В 1993 г. у нас было 2,6 млн. студентов. Сейчас это 4,7 млн. бюджетных студентов и 600 тыс. студентов негосударственных вузов. В итоге получается 5,3 млн. — это сейчас общий контингент студентов. То есть за какие-то 8–9 лет количество студентов у нас удвоилось, а преподавательский состав увеличился незначительно (на 38 тыс. человек). Было соотношение преподавателей и студентов 1 : 10, а сейчас 1 : 20. Конечно, мы сейчас вводим современные информационные технологии, дистанционное образование и многое из того, что позволяет

расширить возможности преподавателя, но, согласитесь, мы с вами только на начальном пути внедрения этих современных технологий и явно не хватает нам кадрового состава, ведь вы знаете, что преподавательский корпус у нас не омолаживается, а стареет. К 2005 г. средний возраст преподавателя в высшей школе будет 59 лет. Молодежь с большим трудом остаётся в вузах. Это, безусловно, очень важная проблема, поскольку мы должны думать не только о воспроизводстве, но и о расширенном воспроизводстве преподавателей, если считаем, что сложившиеся на сегодня тенденции в профессиональном образовании смогли обеспечить развитие экономики, рынка и в целом государства. Мне представляется, что сейчас и Европа, и весь мир поняли — качество подготовки наших специалистов по-прежнему находится на достаточно высоком уровне. И те из Вас, кто бывали за границей, общались с нашими специалистами, работающими в странах Европы, Америки, других регионах мира, могут это подтвердить. И по-прежнему во многих странах именно наши специалисты в области математики, физики, биологии и других естественнонаучных дисциплин, информатики, современных информационных технологий пользуются большим спросом. Многие страны имеют программы для привлечения специалистов. И специалисты из России там далеко не на последнем месте. Поэтому сохранить фундаментальность образования там, где это необходимо, я считаю важной задачей.

Теперь хотелось бы обратить внимание на то, как в стране идет становление негосударственного сектора образования. За 10 лет открыто более 1100 вузов и филиалов. В основном это вузы гуманитарной направленности. Практически в каждом регионе России созданы образовательные сети, которые по существу работают на удовлетворение потребностей региона в кадрах разного уровня и разной квалификации. В негосударственных вузах учится чуть более 10% студентов и примерно в 40% этих вузов насчитывается до 500 человек. Вы видите, что это маленькие вузы, которые решают свои локальные задачи в отдельных регионах, но обеспечивают потребность рынка в тех или иных кадрах. Мы понимаем, что качество специалистов, которых мы выпускаем зависит от того, кто же их учит. Сейчас остро стоит проблема обучения преподавателей, поскольку в нашу жизнь ворвались современные информационные технологии и надо владеть ими, чтобы учить ребят.

Другая острейшая проблема — это воспроизводство высокопрофессиональных кадров и ликвидация отставания в тех регионах, где не все благополучно.

Регионы должны думать о будущем. Должны эти процессы определенным образом корректировать. В противном случае мы можем потерять кадровый потенциал, который был накоплен за последние десятиле-

тия. Мы много говорим сегодня о интеграции науки и образования, о том, что это необходимый элемент в новой экономике, но финансирование научных исследований в вузах пока находится на низком уровне. Конечно же, это проблема проблем — поддержки научных исследований, а ведь сегодня многие видели, какие цифры в целом в Европе и мире существуют по этим соотношениям. В связи с неблагоприятно складывающейся демографической ситуацией предстоит серьезная трансформация структуры системы профессионального образования в количественном выражении. Возникает вопрос, как дальше, в каком соотношении нам готовить профессиональные кадры? Кто и как это будет регулировать? Нам говорят — рынок. Но как совместить госзаказ с рынком? Много вопросов возникает, они требуют решений и действий. В этой связи следует обратить внимание на реально существующие образовательные комплексы, университетские комплексы, связанные и с наукой и с производством. В этих комплексах наблюдается процесс саморегулирования оптимизации учебного процесса по подготовке кадров разных уровней. Важно поддержать тенденции, которые сейчас складываются в профессиональном образовании.

Возможные пути совершенствования подготовки в системе образования в условиях развития новой экономики

Смирнов С.А. Появление новых экономических механизмов деятельности предприятий в ситуации быстро изменяющихся внешних условий формирует новую систему профессиональных требований к кадрам. Между двумя совокупностями экономических механизмов, а, следовательно, и между системами требований к кадрам (прежней и новой) возникает разрыв. Подготовка выпускника вуза не удовлетворяет работодателей, включенных в новые экономические механизмы. Часто возникает ситуация, когда предприятия новой экономики даже в условиях острой нехватки персонала избегают принимать к себе на работу выпускников вузов.

Новая, возникающая стихийно под влиянием рынка, система требований к кадрам предъявляет и новые требования к образовательной системе страны. Одной из ведущих задач образовательных учреждений и всей системы образования в целом, выступает поиск и внедрение организационных и структурных новаций, позволивших построить систему “нового образования”, адекватную сложившимся условиям.

Некоторым особенностям системы образования ближайшего десятилетия, а также возможным путям её совершенствования и посвящен данный материал. Он отражает особенности системы образования, связанные с прямым результатом появления новых экономических механизмов,

и не рассматривает политические решения и гармонизацию национальных систем образования в русле Болонского процесса. Это тема для отдельного разговора.

Существует вынужденная параллельность двух типов подготовки. Ввиду того, что современная экономика состоит из двух разнохарактерных блоков: традиционной экономики и новой экономики, то и подготовка кадров в сфере образования должна учитывать их различие, требуются специалисты разной направленности. Подготовка всех кадров в “новом” стиле просто невозможна по ряду объективных причин. Важнейшим фактором, определяющим вынужденную необходимость параллельности подготовки, является сложность и высокая ресурсоемкость процесса изменения характера подготовки на “новый” и осуществление для этого принципиальных изменений в структуре организации учебного процесса. Фактором, выступающим в роли катализатора процесса перестройки образовательного учреждения, является наличие предприятий-заказчиков нового типа и установление с ними взаимоотношений, носящих принципиально иной и ранее не используемый характер.

Развитие изменений носит очаговый характер. Ввиду того, что, во-первых, развитие новой экономики не носит тотального характера (она охватывает, в основном, определенные сферы деятельности (отрасли) и, во-вторых, доля новой экономики мала (около 7%), то и подготовка кадров для нее может носить только очаговый характер. Такие очаги могут возникать в наиболее развитых вузах по наиболее востребованным для новой экономики направлениям подготовки. Формироваться подготовка кадров для предприятий и организаций, действующих по правилам новых экономических отношений, может вокруг отдельных отраслей или отдельных успешных предприятий.

Основной задачей образовательных учреждений, реализующих у себя “новое образование”, становится не подготовка высококвалифицированных специалистов, часто не способных найти себе работу по специальности, а подготовка кадров, которые будут востребованы на рынке труда по своим специальностям, то есть, в основном, это подготовка “под конкретное рабочее место”.

Возможные пути совершенствования подготовки в системе образования:

1. Двухнаправленность подготовки. Ввиду того, что основными признаками новой экономики выступают организация производства на договорной основе, а также вовлечение в управленческую деятельность значительно большей доли работающих, то для каждого специалиста в любой отрасли возрастает роль менеджерско-маркетинговой подготовки. Это говорит о необходимости давать студентам знания из управленческой сферы и формировать умение работать в команде, вести переговоры, определять

потребность клиентов и др. Новая экономика требует знаний и опыта в двух сферах: технической и менеджерской. Поэтому необходимо увеличивать объемы дисциплин по экономике, менеджменту и маркетингу. Эффективным может стать открытие новых направлений с двунаправленной подготовкой (техника + менеджмент). Примером такой специальности, открытой министерством образования в экспериментальном режиме, может служить “Инноватика”. Таким направлениям подготовки необходимо уделять больше внимания и поддерживать инициативы вузов по увеличению доли менеджерской подготовки по техническим направлениям.

2. Формирование личностных качеств обучающихся становится важной задачей вуза. Новая экономика требует от работника не только профессиональных знаний и умений. Это необходимая, но недостаточная составляющая требований, предъявляемых к работнику. В новых условиях ведущую роль начинают играть другие качества — личностные. Высокие требования предъявляются к умению говорить, умению держаться, умению убеждать. Еще выше ценится стремление работника к творческой деятельности и созданию инноваций. Эти качества пока специально не развиваются в вузе, тем не менее дальнейшее развитие экономики все настойчивее требует работников, обладающих именно такими качествами. Ориентация на развитие творческих и личностных качеств выпускника является одной из отличительных черт “нового образования”.

3. Изменение методик обучения. Формирование личностных качеств возможно при изменении методик обучения и более широкого использования активных форм обучения. Реальное использование этих форм является для образовательного учреждения сложнейшей задачей, так как для этого необходимо переподготовить и переориентировать весь профессорско-преподавательский состав.

4. Объединение усилий образовательных учреждений и предприятий. Подготовка кадров для предприятий и организаций, действующих по правилам новых экономических отношений, может проводиться только при интегрированном взаимодействии образовательных учреждений и предприятий, заказывающих и принимающих к себе на работу выпускников. Одним из основных условий, позволяющих подготовить востребованные кадры, выступает установление связей образовательного учреждения с предприятиями и подготовка выпускников по согласованным образовательным программам. Формы взаимодействия могут быть различными и в качестве некоторых из них можно указать следующие:

- подготовка выпускников, ориентированная на требования предприятия, указанные в двустороннем договоре образовательного учреждения и предприятия;

- совместная с предприятием разработка образовательной программы подготовки выпускников;
- ведение на договорной основе образовательным учреждением и предприятием совместной подготовки обучающихся с привлечением специалистов предприятия для ведения части занятий, использование площадей и оборудования предприятия, проведение практики на предприятии;
- софинансирование предприятием подготовки в образовательном учреждении выпускников по согласованной образовательной программе с правом контроля и коррекции программы подготовки;
- интеграция образовательного учреждения с предприятием и формирование территориального учебно-производственного консорциума.

5. Развитие и реструктурирование системы дополнительного образования. Учитывая высокую скорость происходящих в экономике изменений (когда целая отрасль может появиться и исчезнуть в течение нескольких десятилетий) и, следовательно, быстро меняющиеся потребности в кадрах разных направлений, глубины и специфики подготовки, возрастает роль системы дополнительного образования как главного корректирующего элемента всей системы образования. Основными требованиями, которые предъявляются к дополнительному образованию, сегодня выступают:

- способность подготовить образовательную программу под требования предприятия-заказчика;
- умение собирать преподавательские кадры, обладающие знаниями и навыками работы в новых экономических условиях, то есть, по ряду дисциплин использовать работающих на предприятиях специалистов, а не только штатных преподавателей;
- наличие потенциала для разработки учебно-методического обеспечения, отвечающего реалиям новой экономики;
- готовность материально обеспечить создание в образовательном учреждении условий обучения, моделирующих условия работы на предприятии новой экономики.

6. Интеграция вуза и учреждений дополнительного профессионального образования. Требование подготовки специалистов “под рабочее место” и в вузе, и в сфере дополнительного образования заставляет и вуз, и ИПК готовить кадры по одним требованиям с привлечением одних и тех же преподавателей-совместителей, работающих на предприятиях. Это говорит в пользу сближения и интеграции учреждений при подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров.

Система дополнительного профессионального образования в Российской Федерации

Валентинов В.В. Я хотел бы коротко рассказать о системе дополнительного профессионального образования, которая сегодня, к сожалению, не всем достаточно хорошо известна. Речь идет о повышении квалификации и профессиональной переподготовке.

В системе ДПО заинтересованы различные категории граждан: незанятое население, военнослужащие, члены их семей, специалисты реального сектора экономики и непромышленной сферы. И самое интересное, что среди них и выпускники вузов. Сегодня об этом немного говорилось и проблема очень серьезная. Дело в том, что государство готовит студентов, дает им высшее образование, а потом значительная часть их (я не ошибусь, если скажу, что это около 30%) не находит работу по специальности и государство же должно их переучивать. Сейчас реализуется специальная правительственная программа содействия трудоустройству выпускников вузов.

Система повышения квалификации и профессиональной переподготовки (я могу назвать ее системой, поскольку в ней присутствуют все признаки системы), включает в себя значительное количество учреждений и подразделений. Достаточно сказать, что в системе функционируют 25 видов учреждений. Это — центры, факультеты повышения квалификации, институты повышения квалификации, академии и т.д. и т.п. Общее их количество порядка 2000 единиц. По состоянию на 2002 г. отчитались свыше 1600 учреждений. Речь идет об официальной статистической отчетности по формам Госкомстата России, поэтому все данные, которые приводятся, являются официальными.

Через систему повышения квалификации ежегодно проходят около 1,4 млн. человек. Естественно, более половины слушателей проходят через учреждения Министерства образования России. Остальные, в основном, распределены по 4 министерствам. Другие министерства составляют вместе 16% от контингента слушателей.

Иногда возникает вопрос, нужны ли такие учреждения, должны ли они быть ведомственными. Здесь я сразу должен заметить, что вся система дополнительного профессионального образования функционирует на самофинансировании. Государственной поддержки практически нет. Она где-то около 1% и ее можно считать символической. Слушатель сам платит за свое обучение. Естественно, что здесь нужны другие требования и к преподавателям, и к технологиям, и к средствам обучения, и к программам обучения. Потому что это люди, имеющие уже профессиональное образование. Это люди, имеющие опыт работы, люди, которые пришли не

для дополнительных фундаментальных знаний, не пополнить запас мазута в танкере, а получить возможность эффективно работать в этом мире. Если им нужны знания по своей специальности, они пройдут повышение квалификации на своей фирме или на своем предприятии, а вот знание законов взаимодействия в этом мире, ситуаций, каких-то финансовых возможностей — эти знания они могут получить только в системе ДПО.

Они и должны их получать в системе ДПО. Поэтому и требования к преподавателям совсем другие. Преподаватель должен владеть современной ситуацией. И это далеко не всегда может быть вузовский преподаватель, что в значительной степени подтверждают данные, которые я сегодня попытаюсь вам показать. Здесь есть график распределения контингента слушателей по федеральным округам (рис. 1).

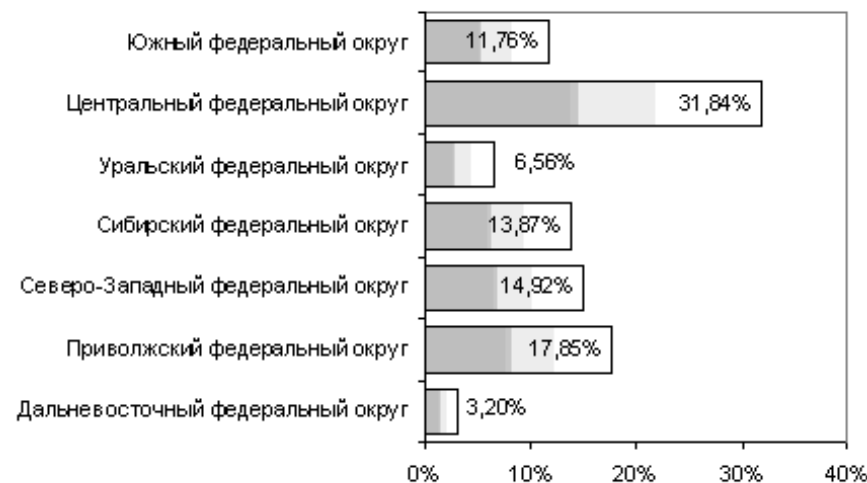


Рисунок 1. Распределение контингента слушателей по федеральным округам в 2001/2002 учебном году

Отдельно показаны данные по повышению квалификации и отдельно по профессиональной переподготовке — по программам свыше 500 аудиторных часов (рис. 4). Стажировка тут тоже есть как отдельный вид обучения. Есть так называемый штатный коэффициент среднего количества слушателей на одного преподавателя и среднее число слушателей на одно учебное заведение (рис. 2, 3). Вертикальная линия показывает среднее значение по России, приведены данные по федеральным округам.

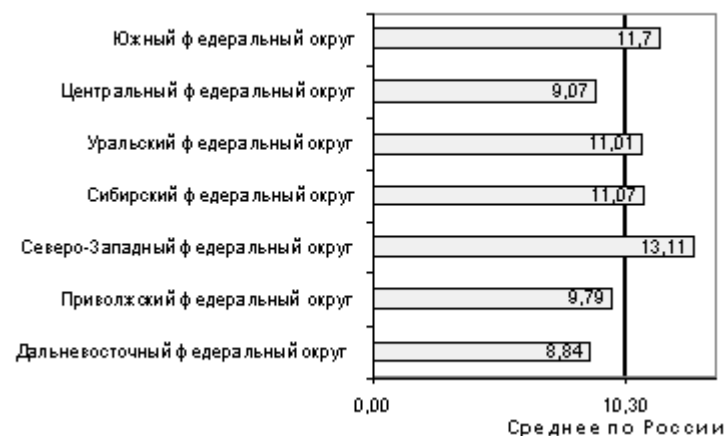


Рисунок 2. Среднее количество слушателей на 1 преподавателя по федеральным округам в 2001/2002 учебном году

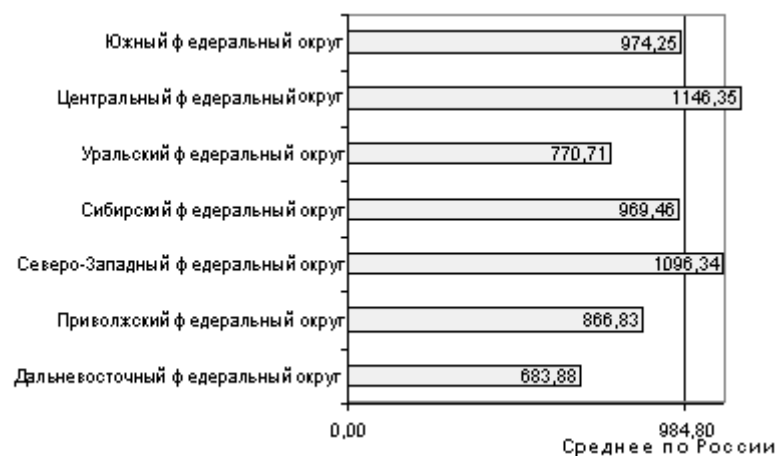


Рисунок 3. Среднее количество слушателей на 1 учебное заведение по федеральным округам в 2001/2002 учебном году

На рис. 4 два достаточно далеко разнесенных столбика. Высокий столбик — это количество слушателей, прошедших повышение квалификации

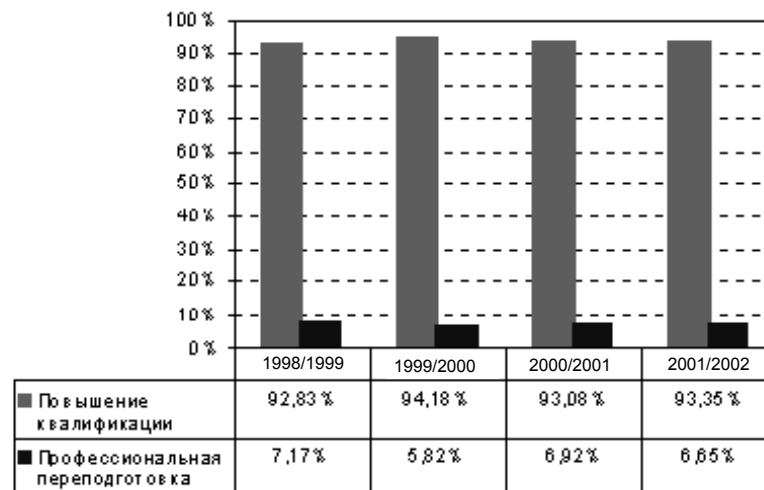


Рисунок 4. Программы обучения слушателей

за 4 года. Низкий — количество прошедших профессиональную переподготовку за те же 4 года.

Естественно, что количество слушателей, прошедших повышение квалификации, значительно больше, потому что это краткосрочные и среднесрочные периоды обучения, но я прошу обратить внимание на то, что как раз повышение квалификации не имеет стандарта.

Программы повышения квалификации разрабатываются применительно к требованиям заказчика или, по крайней мере, с большим учетом этих требований. Это объясняет тот факт, что слушатели идут за свои деньги, либо за деньги предприятий, то есть работодатель заинтересован в таком виде обучения.

Сведения о профессорско-преподавательском составе приведены на рис. 5, а на рис. 6 показана его структура.

Я должен сказать, что оснащенность профессорско-преподавательским составом, острепенность в учреждениях достаточно высокая. Единственная разница по сравнению с высшими учебными заведениями заключается в том, что в вузах гораздо больше штатных преподавателей. А в учреждениях и подразделениях ДПО большая доля преподавателей, привлеченных из отраслей, с предприятий и соответственно из вузов тоже. Среднее количество слушателей на одного преподавателя, так называемый штатный коэффициент, достаточно неравномерен. У меня имеется некоторое количество слайдов, на которых показано распределение коли-

чества слушателей по субъектам Федерации в тех или иных федеральных округах. Есть большое количество слайдов с распределением преподавателей соответственно остепененных, неостепененных и т.д.

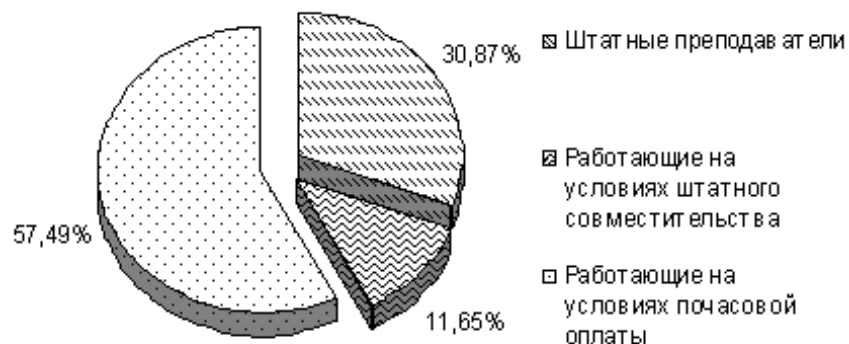


Рисунок 5. Сведения о профессорско-преподавательском составе в 2001/2002 учебном году



Рисунок 6. Структура профессорско-преподавательского состава в 2001/2002 учебном году

В заключение я хотел бы сказать, что проводимый мониторинг системы дополнительного профессионального образования в течение нескольких лет позволил убедиться в правильности ее организации с точки зрения взаимодействия с внешней средой, поскольку система не только выжила, несмотря на отсутствие государственной поддержки и живет на самофинансировании, но и успешно развивается.

Ухин Ю.Ю. В первую очередь необходимо обсуждение и поиск решений для проблем, связанных с созданием, функционированием и развитием системы непрерывного (в течение всей жизни) образования и ее важнейшей составляющей — системы дополнительного профессионального образования. В выступлениях участников Круглого стола рассмотрен широкий круг вопросов, в том числе зарубежный опыт по непрерывному образованию. В нашей стране эти вопросы широко обсуждались последние два десятилетия, разрабатывались соответствующие концепции («Концепция непрерывного образования» — внесена на обсуждение Всесоюзным съездом работников народного образования, Москва, 1988 г.; «Концепция непрерывного последиplomного образования» — одобрена участниками Всесоюзной научно-практической конференции «Повышение квалификации кадров в системе непрерывного образования», Москва, октябрь 1990 г., одобрена Межведомственным советом по повышению квалификации руководящих работников и специалистов народного хозяйства, Москва, ноябрь 1990 г.; «Концепция федеральной системы непрерывного последиplomного образования», Москва, комитет по высшей школе Министерства науки, Высшей школы и технической политики Российской Федерации, 1992 г.).

Основные принципы непрерывного образования (специализация, индивидуализация обучения, адаптация, актуализация, активизация содержания учебных программ и др.) реализованы в системе дополнительного профессионального образования, что в решающей мере способствовало сохранению и развитию этой системы в 1990-е гг. прошлого столетия. Преемственность образовательных парадигм применительно к повышению квалификации и профессиональной переподготовке специалистов за последние десятилетия определила живучесть системы и ее быструю адаптацию к новым экономическим условиям. Говоря о принципах функционирования системы ДПО в настоящее время, и в частности о принципе активизации учебного процесса, нелишне будет вспомнить, что первая деловая игра в СССР и мире появилась в 1932 г. в ЛИЭИ с названием «Пуск цеха», автор деловой игры М.М. Бирштейн. Весной этого года состоялась международная научно-практическая конференция «Деловые игры в России», посвященная 100-летию со дня рождения М.М. Бирштейна и 70-летию проведения первой деловой игры (Санкт-Петербург, 21–23 марта 2002 г.).

Новое государство, новое общество, новая экономика — это новые требования к системе ДПО и новые проблемы, от которых зависит ее эффективное развитие. Можно выделить три основные проблемы.

Проблема первая — нормативно-правовое обеспечение системы. В течение последних 10–12 лет не удалось утвердить ни одного общесистемного документа (федеральный закон, постановление Правительства), хотя для отдельных подсистем (повышения квалификации и переподготовки федераль-

ных государственных служащих; подготовки, переподготовки, повышения квалификации военнослужащих, управленческих кадров, безработных) имеются соответствующие пакеты нормативно-правовых документов. Вот и один из Указов Президента Российской Федерации последнего времени посвящен программе модернизации кадров федеральных органов управления, включая вопросы их подготовки и повышения квалификации. Для системы ДПО разработки прошедших 12 лет различных проектов концепций и постановлений Правительства Российской Федерации завершились одобрением коллегией Министерства образования России 26 июня 2002 г. № 2423 “Программы развития дополнительного профессионального образования в Российской Федерации на 2002–2005 гг.” Важным является то, что программа содержит перечень мероприятий по ее практической реализации.

Программа является ведомственным документом, в этом ее слабость и возможные трудности выполнения, так как предложенные мероприятия связаны с деятельностью практически всех федеральных органов управления. При разработке программы использовался программно-целевой подход. Мероприятия программы направлены на развитие организационно-функционального построения системы ДПО и отдельных ее подсистем (нормативно-правового, научного и учебно-методического, информационного, кадрового, ресурсного и финансового обеспечения). Как известно, любая программа к моменту ее утверждения уже устаревает и требуется ее актуализация на основе мониторинга социально-экономических изменений и соответствующих прогнозных оценок. Поэтому в настоящее время разработчики программы развития системы ДПО формируют первоочередные мероприятия по ее модернизации.

По-прежнему актуальным является принятие федерального закона о дополнительном образовании. Первоначально разрабатывался закон о дополнительном профессиональном образовании, затем было принято решение о разработке закона о дополнительном образовании. Такой закон был разработан и принят в 2001 г. Государственной Думой и Советом Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, но, к сожалению, получил вето Президента Российской Федерации. Отдельными поправками базового закона “Об образовании” проблемы системы ДПО не разрешить. В настоящее время идет разработка общей части Кодекса Российской Федерации об образовании. В этом документе (судя по его по-статейной схеме) должны найти отражение проблемы дополнительного образования. Однако на разработку и принятие образовательного кодекса потребуется не один год, поэтому крайне желательно, чтобы заработала согласительная комиссия по закону “О дополнительном образовании”.

Вторая проблема дополнительного профессионального образования связана с продолжающейся в течение нескольких лет (с момента принятия

закона “Об образовании”) дискуссией на тему: “Нужны ли в системе ДПО государственные образовательные стандарты?” В данном случае речь идет о степени государственного регулирования деятельности образовательного учреждения ДПО, его автономии, качестве учебного процесса, аттестации и аккредитации. В результате многочисленных дискуссий, исследований, изучения опыта функционирования образовательных систем законодателя, педагогическая общественность, ученые, работодатели пришли к выводу, что стандарты в системе ДПО могут быть и, прежде всего, для программ профессиональной переподготовки. Это положение закреплено в 2002 г. в дополнении к закону “Об образовании”, а Министерство образования России разработало макет государственных требований к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительных квалификаций. Уже утверждено свыше двух десятков таких стандартов. Для программ повышения квалификации может быть стандарт, определяющий общие требования к программам и организации учебного процесса, причем эти требования могут быть оформлены не как самостоятельный документ, а как часть содержания стандарта “Система дополнительного профессионального образования”. Проекты соответствующего стандарта уже разрабатывались. Как первый шаг в направлении стандартизации программ повышения квалификации и переподготовки можно рассматривать требования к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ, утвержденные Министерством образования России в 1997 г. (Приказ № 1221 от 18 июня 1997 г.).

Третья проблема — финансово-экономические отношения в системе ДПО. Не претендуя на глубокое рассмотрение этой проблемы, отметим лишь, что в настоящее время часть образовательных учреждений получает бюджетное финансирование (обучение госслужащих, военнообязанных, незанятого населения, педагогических кадров и некоторых других категорий специалистов), часть работает на условиях самофинансирования и с учетом этого необходимо осуществлять финансовое управление. В последние 2–3 года наметилась тенденция отмены льгот по налогообложению, которые предусмотрены для образовательных учреждений законом “Об образовании”. Так гл. 25 Налогового кодекса Российской Федерации отменила льготу по налогу на прибыль, и теперь образовательное учреждение может приобретать учебное оборудование, включая средства вычислительной техники, по цене на 24% выше его номинальной стоимости. Эта проблема, как и ряд других проблем экономики образования обсуждалась на VII съезде Российского союза ректоров (Москва, 6–7 декабря 2002 г.). Было принято решение рекомендовать Министерству образования Российской Федерации внести на рассмотрение Правительства и Федерального Собрания Российской Федерации одобренные съездом Российского союза

ректоров предложения по вопросам предоставления налоговых льгот учреждениям высшей школы в соответствии с Законом Российской Федерации “Об образовании”. Однако следует отметить, что гл. 25 Налогового кодекса РФ имеет некоторый позитив для системы ДПО. В чем он? Снят норматив расходов на подготовку и переподготовку кадров, который составлял не более 4% расходов на оплату труда работников, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг). Теперь само понятие “себестоимость” исключено, и работодатель может включать в расходы на повышение квалификации и переподготовку денежные суммы, которые он считает необходимым потратить на непрерывное образование своих сотрудников и специалистов в соответствии с профилем деятельности предприятия. Однако обязанности работодателя вкладывать денежные средства в развитие человеческого капитала законодательно не закреплены, отсутствуют также соответствующие стимулы, поэтому зачастую ему более выгодно брать высококвалифицированных специалистов и по мере устаревания их знаний, ухудшения профессиональных и деловых качеств заменять на новых подготовленных специалистов.

И последний аспект выступления. Эффективность системы ДПО во многом зависит от состояния работы по повышению квалификации и переподготовке в регионах, то есть региональных подсистем профессионального образования. Необходимо изучение, обобщение и распространение регионального опыта. Значительную работу в этом направлении проводит Министерство образования России. Так, например, на 18—19 декабря 2002 г. запланировано проведение выездного заседания Координационного совета по повышению квалификации и переподготовке руководителей и специалистов в г. Казань по теме “О развитии кадрового потенциала в Республике Татарстан и задачах системы дополнительного профессионального образования”. Одним из результатов этого заседания будет подготовка информационно-аналитических и методических материалов для органов управления образованием различных регионов страны, освещающих опыт Республики Татарстан в области дополнительного профессионального образования.

Кризис образовательной практики?

Сабуров Е.Ф. Современный кризис образовательной практики, во-первых, не является локально российским кризисом и, во-вторых, не является только кризисом образовательной практики. Попробуем обосновать эти два тезиса.

Далеко зашедший кризис любой практики выражается, как правило, в кризисе теории, оправдывающей эту практику. Долгое и плодотворное

господство теории человеческого капитала ныне пошатнулось и грозит рухнуть, если уже не рухнуло.

Теория человеческого капитала основана на глубоких и общепринятых основаниях, фактически заложенных в общественную жизнь ещё веком Просвещения. Её позднее появление в середине XX в. не должно нас смущать, так как отцы-основатели теории человеческого капитала сконцентрировали и сформулировали применительно к образованию идеи Сэя и других ранних классиков. Можно сказать, что уже Ян Амос Коменский в своей революционной деятельности исходил из тех же представлений об образовании, хотя некоторые из его интуиций и выходят за рамки теории человеческого капитала.

Утверждается, что наряду с природным и физическим капиталом существует человеческий капитал, функционирование которого подчиняется обычным законам, характерным для любого вида капитала. Этот капитал необходим для успешной жизни человека и общества в целом во внешнем мире. Капитал “овеществляется” в виде знаний, умений и навыков. Образование является формой накопления человеческого капитала и может рассматриваться как инвестирование. Далее теория человеческого капитала предлагает различные методики оценки эффективности вложений в образование. Этим методикам нельзя отказать ни в теоретическом остроумии, ни в практической полезности. К заслугам теории человеческого капитала относятся, на наш взгляд, подход к оценке эффективности через оценку доходов групп с различным уровнем образования и дисконтированных затрат с учетом отложенной прибыли; вычленение “внешнего” (для общества в целом) и “внутреннего” (для обучаемого человека) эффектов; создание практических методик помощи развивающимся странам в плане “модернизации через образование” и другие достижения.

Теория человеческого капитала рассматривает образование как передачу информации, багажа знаний. В области педагогических технологий она ставит следующие основные вопросы: как передавать информацию наиболее эффективно и какую информацию нужно передавать для использования в дальнейшей жизни. К передаваемой информации, естественно, относятся и ценности, и цели современного общества.

Почему же мы сегодня говорим о кризисе образовательной практики, целиком базирующейся на столь удачной и глубоко приемлемой для нас теории? Ведь эта теория в свою очередь базируется на верованиях и идеологиях, принятых обществом ещё в век Просвещения и сегодня неистребимых в нашем сознании.

Кризис разразился практический. Во-первых, объемы информации, потребные для дальнейшей жизни, переросли возможности их усвоения человеком. Здесь кризис в значительной степени был спровоцирован ло-

зунгом “общества разных возможностей”. Базовое образование оказалось либо неподъемным, либо недостаточным для обеспечения возможности дальнейшего наращивания человеческого капитала. Кроме того, всё более углубляющаяся специализация в обществе, казалась, требовала все большего спектра знаний для дальнейшего рационального выбора. И, наконец, динамика общественного развития создала ситуацию, когда на протяжении одной человеческой жизни стало необходимым менять профессию.

Выходы из кризиса виделись в растяжке образовательного периода. Однако, при этом росли затраты и падала эффективность. Согласно расчетам теории человеческого капитала об эффективности таких ступеней образования как магистратура и докторантура говорить вообще сомнительно. Такие предложения как “непрерывное образование” или “образование в течение всей жизни” парадоксально подрывают саму основу теории человеческого капитала, так как относят период отдачи от инвестиций на время после смерти человека. Более приемлемой с точки зрения классической теории стала ранняя специализация обучаемых, но ей противоречит современная общественная жизнь с её постоянным требованием изменений в профессиональной ориентации.

Во-вторых, практический кризис состоял в обесценении информации вообще. Затраты на её усвоение оказались зряшными. Если на протяжении последних трех веков именно информация являлась дефицитным ресурсом, обладание которым обеспечивало благосостояние в дальнейшей жизни, то теперь информация стала легкодоступной и избыточной, то есть данный ресурс качественно подешевел. Особенно это коснулось сведений, преподаваемых в так называемом естественно-научном цикле. Преподавание “основ наук” в массовом порядке не имело целью массовое производство нобелевских лауреатов. Речь шла о подготовке технологов, которые зачастую назывались учеными, но были технологами узких профессий, обладающими большими объемами информации.

Именно обесценение этой информации оказалось особенно болезненным. В нашей стране эта сторона кризиса усугубилась рядом специфических причин. Удешевление информации, благодаря её легкодоступности, связано с ослаблением пограничных барьеров между государствами, глобализацией мирового хозяйства, разукрупнением производств и, в конечном счете, созданием единого информационного пространства. Кроме того, окончательный перенос инновационного бизнеса из сферы государственной экономики и крупных корпораций в малый и средний бизнес обострил конкуренцию на этом рынке и существенно интенсифицировал процесс смены технологий. Этот процесс шел в мировой экономике и политике более или менее равномерно с конца Второй мировой войны. На Россию же он обрушился внезапно в первой половине 1990-х гг. Открытие

границ, отсутствие военного заказа, приток товаров, произведенных по массовым новым технологиям, привели к почти мгновенной потере престижа инженерно-технологических профессий.

В произошедшем трудно винить российское образование. Оно было подготовлено, налажено и успешно действовало в индустриальном обществе. Некоторая растерянность российского образования объясняется быстротой перехода к новому обществу, неподготовленностью к такому переходу общества в целом.

Однако, ясно, что сами кризисные явления и их причины не являются специфически российскими. Теория человеческого капитала подвергалась критике не в России. Что же было предложено взамен теории человеческого капитала?

Было предложено подвергнуть ревизии точку приложения знаменитого модернистского “взгляда”. Если в теории человеческого капитала “взгляд” на проблему идет со стороны обучаемого, со стороны будущего или действующего работника, то есть со стороны предложения на рынке труда, то новая теория кинула “взгляд” со стороны работодателя, нанимателя, то есть со стороны спроса.

Впрочем, новую теорию ещё трудно назвать теорией в полном смысле этого слова. Пока ещё это только предложение о “взгляде”. Тем не менее, некоторые важные слова уже сказаны. Для работодателя, в случае найма и особенно найма работников более или менее массовых профессий, сертификат об образовании (диплом, аттестат и т.п.) является не более, чем сигналом. О чем? Специфическая работа, которую придется делать нанятому, не аналогична его прежней работе и не полностью соответствует его навыкам. Это правило в современной экономике. Способен ли нанятый быстро освоить свой урок? Образовательный сертификат сигнализирует о такой способности.

Теория сигнала подверглась мгновенной радикализации. Речь зашла об оценке сигнала. Было произнесено слово “креденциализм”. На языке образования это “вера в корочки” (диплом, аттестат и т.п.). Таким образом, осмысление места и роли образования привело к центральному для современной экономики понятию “доверие”.

Кризис более общий. Вопрос о доверии далеко не праздный и относится сегодня не столько к сентиментальному восприятию так называемой “нравственности” или “духовности”, но к реальной и даже меркантильной действительности. Ведь если отдавать себе полный отчет в финансовой или вообще экономической игре, то деньги сегодня являются измерителем доверия и имеют своим основанием не золотой запас или материальные активы, или силу власти, но именно доверие. Поэтому все они от М6 и вплоть до М0 колеблются и трепещут в зависимости от слухов, не-

осторожных высказываний и, что не так уж редко, к сожалению, от сознательного подрыва доверия.

Человек всегда зависел от природы. Он боролся с ней, использовал её и теперь, когда она стала значительно менее опасна и влиятельна, решил, что с ней можно дружить. Главное и основное отличие наших дней от прошлого состоит в том, что большой успех, большие деньги, в конце концов, зарабатываются не в результате эффективного взаимодействия с природой, но от эффективного взаимодействия с людьми.

Если раньше понятие “другой”, “чужой”, “ты” в противоположность “я” были предметом анализа богословов, философов и философствующих прозаиков, а предметом анализа реально действующих людей была природа, то теперь ситуация стала кардинально иной. Коммуникативное действие из рассуждений Хабермаса переселилось на фондовую биржу. Языковая игра организует финансовое пространство. Лингвистика с её структуриализмом и неструктуриализмом лучше описывает современную экономику, чем физика или химия.

Новая экономика, т. е. экономика интеллектуальной игры, победоносно расширяет пространство своего владычества. Она требует своего общества, и она его формирует. Но она требует и своего образования, а здесь возникают препятствия.

Кризис образования не центральный, самодостаточный, самопорожденный кризис. Не проблемы образования породили этот кризис. Образование лишь эпицентр кризиса. А центр — это кризис культуры в целом. Возникает новое общество. Его не удовлетворяет старое образование с его информационно-инвестиционной технологией.

Первая, самая естественная, но и самая опасная реакция от неудовлетворенности чем-то, — это отрицание необходимости этого “чего-то”. Так произошло в России в первой половине 1990-х гг. Люди с “плохим” образованием добивались большего успеха, чем люди с “хорошим” образованием. Делался вывод: образование для успеха не нужно. Сейчас пришло понимание, что решать эту задачу надо вовсе не так. Увеличилось число студентов, возросли конкурсы. Что-то есть в образовании такое, что требует новой экономике. Но что-то другое, чем раньше.

Это “что-то” нельзя понять, говоря только об образовании. Если наш “взгляд” теперь направлен на проблему со стороны спроса, то следует разобратся, на что же есть спрос.

Во-первых, в современном бизнесе изменилось понятие хронотопа. Если раньше время жизни фирмы исчислялось чередой человеческих жизней, если раньше поколение за поколением сменялось на одной и той же фирме, то теперь реальная жизнь фирмы значительно короче человеческой жизни. Банкротства, смена собственника, продукции и технологии, —

а значит массовые увольнения, — стали повседневной практикой. Задача “зарабатывать деньги” локализовалась во времени. Локализовался успех. Рынок труда приобрел психологические черты фондового рынка. Зарабатывать деньги, выбрав раз и навсегда жизненный путь и приобрести для этого технологические навыки, уже невозможно. Надо вычленивать из континуума отрезок, ставить задачу, решать её и переходить к следующей. Одна партия сменяет другую за игровым столом.

Пространство также подвергалось изменениям. Привязанность к “родному пепелищу” может привести к нищете. Мобильность является необходимым требованием успеха. Падение государственных границ последовало за десакрализацией этнической и даже национальной принадлежности. Если раньше мир крестьянина был бесконечен и предполагал существование других точек пространства в “ином мире”, а мир гражданина был частью национальной культуры, также предполагавшейся самодостаточной, а значит бесконечной, то глобализация и мобильность привели к парадоксальному результату. Пространство каждый раз локализуется в соответствии с условиями поставленной задачи. Революция “евро” преследует целью не оставление населения в месте проживания, но обеспечение похожих правил игры при смене игровых столов. Социология пространства стала одним из подходов к философии денег. Что такое офшоры? Как они мыслятся человеком современного бизнеса? Это подчинение географии поставленной задаче. Задача организует пространство.

Кардинальное изменение состоит в том, что не время и не пространство определяют деятельность, но наоборот деятельность локализует, вычленивает, ставит задачу и организует пространственно-временное поле для решения этой задачи. Сегодня впору не литературоведу исследовать хронотоп “Миллиона” Марко Поло, а экономисту анализировать хронотоп миллиардера Дж. Сороса. Это, во-первых.

А во-вторых, кто садится с нами за игровой стол? Это уже не бог-природа Эйнштейна, у которого нет своей стратегии игры, который не поменяет вдруг поведения. Это “другой”. Это такой же человек, как я, но другой. Он тоже хочет выиграть. Его можно обмануть, но и он может обмануть. Эйнштейновского бога не обманешь, но и он не обманывает. Чем больше ты имеешь информации о нем, тем гарантированное тебе успех. И никакой психологии не надо, и проникновения в его культуру не надо. Нужны физика, химия, география и т.п. В сегодняшней игре сведения естественно-научного цикла требуются разве что для справок, скорее имеет смысл знать, где их отыскать в случае необходимости.

Ноосфера, сфера новой интеллектуальной экономики оказалась не совсем такой, какой представлял её себе Вернадский. Не освоение нового поля, не овладение им стало вожделенным, а выигрыш. Это отнюдь не

обязательно антагонистические игры. Очень часто, если один игрок выигрывает, то второй не проигрывает столько же. В целом получается, что выигрывают от новой экономики все или почти все. Кооперация стала основой деятельности. Даже государства, эти странноватые рудименты, уже не зарятся на территории друг друга. Они скорее хотят влияния и партнерства ради решения конкретных задач. Настоящие войны, целью которых было бесконечное владычество, уступили место селедочным “войнам” или “войнам” автомобильных дилеров, в которых и не поймешь при чем тут те или иные государства. И ведутся эти “войны” за игровым переговорным столом. И говорят здесь об интересах, и делают ходы. Совершают коммуникативные действия и ищут консенсуса. Сплошная языковая игра.

Итак, ограничения вместо бесконечности, т. е. постановка задачи вместо познания, доверие вместо насилия, т. е. компетентность вместо навыков.

Что же умеет делать Homo ludens лучше, чем Homo Sapiens или Homo Faben? Он умеет играть.

Задачи образования. Применительно к образованию задачи следует ставить обычным образом. Что обеспечивает дальнейший успех конкретного обучающегося? Ничего. Гарантий успеха образование не давало и не дает. Что способствует успеху? Какое оснащение полезно тому, кто стремится к успеху? Как подтолкнуть человека к тому, чтобы он напряженно искал успех?

Во-первых, человеку, видимо, надо показать, что такое успех. Надо, чтобы он ощутил успех. Для этого необходимо локализовать задание и указать четкие критерии успеха. Одобрение учителя по поводу правильности усвоения информации не годится. Нужна игра, в которой есть выигрыш. Тесты годятся, но ещё лучше, когда есть соревновательность. Нервная нагрузка возрастает, но и радость от успеха несравнимо выше радости узнавания.

Во-вторых, у человека должна быть жажда компетенции. Эта жажда может вытекать только из жажды успеха в игре. Компетенция — не обладание информацией, а умение построить аргументацию. Для этого нужно уметь добывать нужную информацию в общем информационном поле и оценивать её значимость для достижения успеха. Базовые компетенции, обеспечивающие “равные возможности” для успеха в жизни, достигаются разнообразием образовательных игр.

В-третьих, необходимо научиться читать тексты. Высказывание в порядке коммуникативного действия может способствовать достижению консенсуса, а значит успеха в бизнесе только при овладении общим для всех нас языком. Курьезный случай: старшеклассники заявили, что им не нравится Лермонтов, потому что Печорин обидел княжну Мэри. Ясно, что таким людям нельзя доверять составление договоров и даже простые переговоры. Они не умеют читать тексты, не слышат высказываний собеседника и не смогут добиться консенсуса, так как для этого требуется по-

казать три знаменитых качества собственного высказывания: истинность, правдивость и правильность.

Три ключевых слова: успех, компетенция, текст. Осознание их смысла и места в новой экономике позволяет решать обычные образовательные задачи: что прибавить к программе, что сократить, как подавать материал, как оценивать достижения.

Уже ясно, что чисто информационный материал так называемого естественно-научного цикла может и должен быть сокращен. Подаваться он должен не в виде последовательного наращивания бесполезных знаний, а в виде локальных игр-задач.

Должен быть расширен гуманитарный цикл. По возможности из него должна быть убрана телеология, но не в ущерб интриге. Над фактами не надо выстраивать связующие “смыслы”. Любовь к текстам и фактам важнее любви к мнениям по их поводу.

Единственный предмет, преподавание которого полностью адекватно требованиям новой экономики, это математика. Особенно важно сохранение “текстовых задач”. В принципе, это единственный способ обучения логике. Их ликвидация нанесет удар не по математике, а по бизнесу.

Никто не оспорит подлинных достижений поруганной теории человеческого капитала. Нам сегодня важно вспомнить различия внешнего и внутреннего эффекта. Нам — это жителям России.

Если внутренний эффект — это эффект от образования для самого обучающегося, эффект, выражающийся в его личном успехе, то внешний эффект для нас жителей России — это преобразование страны, её успех.

Перед Россией стоит задача импорта институтов. Эту задачу можно понимать очень по-разному, но цель не допускает двойных толкований — процветание. Импорт институтов, как бы его не понимать, не достигается переписыванием конституций или бюджетных кодексов. Пример Латинской Америки не вдохновляет. Только с помощью образования можно обеспечить подлинный эффективный импорт институтов, так как он никогда не был успешным без изменения идеологии и даже глубже — верований.

Элитное образование, штучное образование всегда имело большой внешний эффект. Изобретение телевизора принесло радость его создателям, но ещё большую радость оно приносит сотням миллионов пенсионеров, живущих перипетиями латиноамериканских сериалов. Понятно, что деятельность А.Н. Колмогорова чрезвычайно способствовала помягчению, а потом и падению коммунистических застенков. Элитное образование подчиняется несколько иным законам, чем массовое. Оно касается 2–5% обучающихся и противоречит требованиям “равных возможностей”. Тем не менее, из-за упомянутого большого внешнего эффекта оно всегда будет сохраняться. Аргументация этого внешнего эффекта бывает

весьма забавной. Например, в советские времена элитное образование по убеждению властей имело целью укрепление военной мощи коммунистов, в то время как оно работало на разрушение режима.

Тем не менее, при всей важности элитного образования для внешнего эффекта, в ситуации необходимости импорта институтов массовое образование важнее. Легкомысленные оптимисты склонны переименовывать время попыток импорта институтов в “переходный период”. Надо сказать, уверенность, что это переход, а не путь в тупик ничем не оправдана. Только массовое образование может создать основу, базу для перемен. Мало провести разделительную сплошную линию на дороге, мало сказать, что на неё нельзя наезжать. Надо чтобы в это поверили все. Тогда следует штрафовать нарушителей. Если же в сплошную разделительную не поверят, то штрафовать будет некого. И некому. И “Скорая помощь” туда не придет.

Мы вернулись к вопросу о доверии. Доверие — это поле, по которому бредет новая экономика. Доверие — это то, что обеспечивает успех. Доверие это инструмент обмена и кооперации. Доверие между человеком и природой — бессмысленная сентиментальность. Доверие между людьми — жесткое условие существования общества и бизнеса.

Образование — единственный способ обеспечить нам сносные условия существования, поскольку все расчеты показывают, что сырьевая направленность экономики нас не спасет, а новая экономика — это наш шанс.

Каковы источники инвестиций в образование? Или зачем нужны стоимостные оценки человеческого капитала и каковы источники его расширенного воспроизводства?

Нестеров Л.И. Концепция человеческого капитала среди экономистов и социологов существует уже более трех веков, но ее понятие и состав трактуются до сих пор неоднозначно, особенно в официальной статистике. Это порождает комплекс теоретических и методологических проблем, особенно для корректного выражения этой сводной социально-экономической категории конкретными показателями объема и структуры образующих ее элементов.

Статистическая комиссия ООН в 1993 г. одобрила международный стандарт системы сводных статистических показателей национального счетоводства — “СНС—93”, с помощью которого рекомендуется единообразно оценивать результаты общественного воспроизводства во всех странах. Эти международные рекомендации положили основу оценок таких общепринятых категорий как “валовой внутренний продукт” — ВВП, его “создание”, “распределение”, “потребление”, “накопление” и многие другие важные

показатели наряду с единообразными методами их оценки. На основе таких рекомендаций ООН в международных организациях накапливается соответствующая информация от стран о результатах их развития.

В 1993 г. при одобрении рекомендаций для “СНС—93” предлагалось ввести в эту систему показателей элементы воспроизводства человеческого капитала. Отмечалось также, что опыт стран в этой области статистики еще недостаточен, информация отрывочна и еще не сложились общие принципы и методы оценки. Поэтому комплекс проблем исчисления показателей человеческого капитала решено рассмотреть при выработке следующего варианта международных рекомендаций СНС. Тем не менее, признано, что за этой воспроизводственной категорией остается главенствующая роль в совершенствовании всей системы показателей национального счетоводства, а в ближайшие годы целесообразно лишь обобщать имеющийся опыт в этой области, в частности, при использовании баз данных международных организаций, которые накапливают детальную информацию, получаемую от стран на основе международных стандартов статистических показателей.

Упорядочение и накопление детальных статистических данных от стран в специализированных учреждениях системы ООН позволило, в частности, сотрудникам Всемирного банка (ВБ) в последней декаде завершившегося столетия осуществить экспериментальные оценки национального богатства почти 100 стран по расширительной концепции. Причем, в состав такого показателя включались не только традиционные элементы — основной и оборотный капитал, наряду с природным, но и человеческий капитал на единой концептуальной и методологической основе по восстановительной стоимости за вычетом износа.

Такая расширительная концепция национального богатства в большей степени соответствует решению комплекса проблем “устойчивого развития человечества в XXI в.”, который поставлен в соответствии с его концепцией ООН. В ее развитие правительства многих стран, в том числе России, разработали свои национальные программы применительно к их конкретным условиям. Слабым звеном таких концепций и программ является недостаточная информация для обеспечения условий устойчивого развития и контроля за реализацией намеченных мер их достижения, особенно использования имеющихся в странах ресурсов.

Официальная российская статистика национального богатства в настоящее время ограничивается оценками лишь его материальных элементов (воспроизводимый материальный капитал, материальные оборотные средства и домашнее имущество семей). За их пределами остаются такие важные элементы национального богатства, как возобновляемые и невозобновляемые природные ресурсы и человеческий капитал.

Группа специалистов Института экономики РАН (ИЭ РАН) длительное время исследует проблемы исчисления и анализа показателей национального богатства как в России, так и за рубежом, разделяя идеи о расширительной концепции этой воспроизводственной категории. В частности, используются принципы методологии оценки таких элементов, которые предложены специалистами ВБ. Однако, ряд их практических оценок требует критического рассмотрения и существенных поправок в значения полученных ими показателей по России и ряду других стран.

Прежде всего, в ИЭ РАН критически рассматриваются методологические принципы оценки человеческого капитала специалистов ВБ. Для этого разработана классификация составных элементов этого показателя исходя из возможностей российской статистики, так как у нас в стране такая классификация еще не разрабатывалась. Для решения этой проблемы специалистами ИЭ РАН предлагается классификация, приведенная в табл. 1.

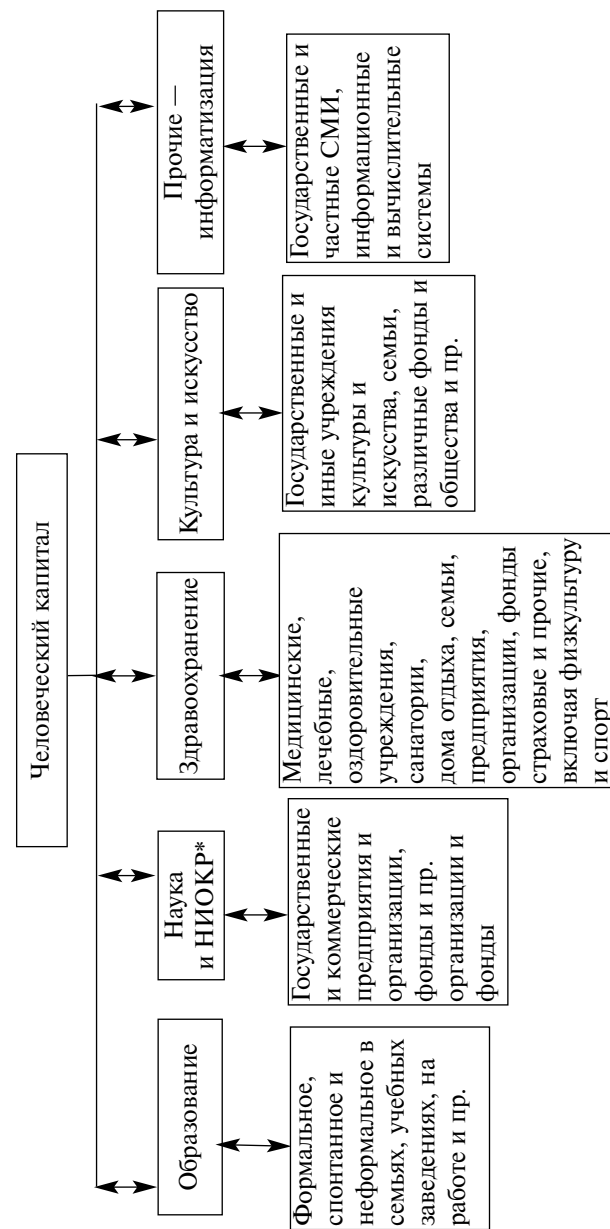
Схема классификации построена на основе группировок таких показателей в Российском статистическом ежегоднике, статистических сборниках “Социальные положения и уровень жизни населения России”, “Наука России в цифрах”, “Образование России в цифрах”, “Инновации в России” и др.

Классификация вполне удовлетворяет потребностям решения комплекса проблем новой экономики, особенно в части концепции “обучения в течение всей жизни” как главного фактора развития, вокруг которого формируются другие элементы национального богатства.

Предлагаемая схема сочетания элементов вполне обеспечивается статистическими данными российской отчетности, выборочных обследований, экспертных оценок и иных отрывочных сведений. Получаемые данные по затратам государства, семей, предпринимателей и разных фондов для оценки текущих ежегодных совокупных затрат общества на воспроизводство человеческого капитала в нашей стране примерно характеризуют “инвестиции в человека”. Таким образом возможно решать наиболее простую часть проблемы — определение текущих затрат российского сообщества для воспроизводства человеческого капитала.

Другая и более сложная проблема методологического подхода для решения способов оценки наличия накопленного человеческого капитала заключается в правильном выборе периода его воспроизводства в обществе, чтобы этот капитал соответствовал потребностям рынка рабочей силы. Если в недавнем прошлом для подготовки работника требовался, как правило, уровень даже неполного общего среднего образования, то к настоящему времени НТП требует как минимум полного среднего профессионального образования и даже выше, не говоря о происходящей большой диверсификации профессий и повышении требований к получаемому уровню и качеству соответствующего образования работника. В ря-

Таблица 1. Классификация элементов человеческого капитала (кумулятивного накопления затрат на основе группировок государственной статистики России)



* Включая информационные системы.

де стран (Япония, США и др.) законодатели предлагают ввести обязательное законченное высшее профессиональное образование.

Общепризнанно, что в настоящее время цикл воспроизводства совокупного работника требует обучения работника за период в четверть века, охватывая как обязательное, так и дополнительное образование. Именно таким временным циклом воспроизводства необходимого качества работника регламентируется и цикл воспроизводства комплекса всех элементов национального богатства, который в настоящее время широко используется во многих сводных показателях воспроизводства и процесса накопления.

Наиболее важно решение проблемы методов оценки накопления человеческого капитала за цикл его воспроизводства. Такая оценка в соответствии с положениями “СНС—93” должна производиться по современной восстановительной стоимости, но за вычетом износа и выбытия. Тем самым оценивается совокупность наличных ресурсов, которые имеются в распоряжении страны для поддержания непрерывности и расширения дальнейшего процесса воспроизводства. За период установленного цикла происходит не только накопление элементов такого ресурса, но и его расходование (амортизация), физическое выбытие в связи с инвалидностью, выходом на пенсию и смертью части работников, находившихся в составе совокупного работника в течение этого цикла.

Поскольку цикл определен ориентировочно в четверть века, то его ежегодная амортизация определяется в размере 4%. Выбытие людей из состава совокупного работника также удовлетворительно учитывается статистикой.

Остается наиболее принципиальный вопрос: какая часть затрат на воспроизводство человеческого капитала в конечном итоге используется на реальное накопление? Специалисты ВБ разработали показатели “истинного сбережения” и публикуют их соответствующие значения для стран-членов этой международной организации. Значения таких показателей ежегодно помещаются в публикациях ВБ — “Мировой атлас” и др. Значения таких показателей составляют примерно половину значений совокупных затрат страны на человеческий капитал. Поскольку оценки человеческого капитала по большинству стран выполнены специалистами ВБ, то и для России и стран СНГ используются аналогичные значения таких показателей.

По методологии специалистов ВБ для пересчета значений таких показателей из национальной валюты в доллары США рекомендуется применять соотношения валют по “паритетах покупательной способности” для значений ВВП по методологии международных сопоставлений ООН. Но в системах оплаты труда в сфере образования и науки по России, внутренних цен, а также в системах оплаты труда в странах с рыночной экономикой имеются существенные различия, поэтому применять такие значения ППС к пересчету значений показателей “человеческого капитала” непра-

вомерно, ибо производившиеся в конце прошлого века расчеты совокупных затрат на образование в США для подготовки специалиста со средним профессиональным образованием и затратами на получение полного среднего образования в России, которые осуществлены демографами МГУ им. М.В. Ломоносова показывали, что сравнение таких совокупных затрат на образование требовало следующего соотношения: 10 долл. США за 1 руб. Российской Федерации. Современное соотношение для пересчета оценок человеческого капитала, как показывают наши расчеты, несколько уточнилось, но порядок соотношения ППС для человеческого капитала принципиально не изменился.

Более того, полученные нами оценки значений человеческого капитала в расчете на душу населения оказываются довольно близкими к нашим первоначальным оценкам человеческого капитала России по значениям аналогичных оценок многих европейских стран. Такие оценки опубликованы нами в ряде российских изданий. Это еще раз убеждает в полученной нами значительной корректности отражения реальных соотношений накопления в России человеческого капитала для международных сравнений общего объема и структуры показателей национального богатства в мире. Более того, такая методология расчетов оказалась вполне применимой и для соответствующих оценок по странам СНГ, результаты которых излагаются в следующем докладе.

Вполне очевидно, что в полученных оценках много условностей, как и в оценках специалистов ВБ, которые получили одобрение на 26-й и 27-й сессиях “Международной ассоциации исследования доходов и богатства” (которые проходили в Польше и Швеции в 2000 и 2002 гг.) и в настоящее время широко используются в различных зарубежных публикациях. Такие расчеты также широко использованы в ИЭ РАН при международных сравнениях результатов накопления национального богатства и выявлении мировых тенденций и одобрены на заседаниях ученого совета ИЭ РАН, а также получили одобрение на заседании Бюро Отделения экономики наук РАН в 2000 г. Поэтому такие оценки могут служить базой дальнейшего совершенствования оценок человеческого капитала как важнейшего элемента национального богатства для новой экономики и ответа на вызовы XXI в.

На основе соответствующих корректировок в оценках специалистов ВБ, особенно оценок человеческого капитала для России и стран СНГ, представилась возможность получить итоговые оценки не только по важнейшим группам стран, но и для мира в целом, которые приведены в табл. 2.

В частности, с помощью полученных в ИЭ РАН оценок выявлена общая закономерность структуры элементов национального богатства — главным элементом во всех странах является человеческий капитал. Помимо этого, выявлены и существенные различия стран по обеспеченнос-

ти национальным богатством на душу населения: если в среднем по миру на душу населения национального богатства приходится на сумму 90 тыс. долл. США, то в развитых странах — в 4 раза больше, а в абсолютном большинстве стран — в 4 раза ниже среднемирового уровня.

Поддержание непрерывности процесса воспроизводства в странах зависит от привлечения всех имеющихся и еще не задействованных ресурсов, особенно человеческого капитала для дальнейшего развития стран и мира в целом. Наиболее остро на современном этапе стоит проблема инвестиций в “человеческий капитал” и, прежде всего, в образование и науку как стержней решения задач повышения качества совокупного работника в каждой стране и соответствующей отдачи от совокупного работника.

Первым важнейшим критерием повышения качества человеческого капитала служит повышение уровня образования и профессиональной подготовки как отдельного индивидуума, так и совокупного работника. Статистикой большинства стран накоплен опыт исчисления показателей уровня образования населения — по числу лет полученного образования — на основе материалов переписей населения или специальных обследований. Наряду с этим, имеются также статистические данные о затратах государства, семей, предпринимателей и различных фондов на получение образовательного уровня и профессиональную подготовку, а также на повышение квалификации как всего населения, так и занятых в отраслях. Это позволяет рассчитывать стоимостные показатели накопленного уровня образования и профессиональной подготовки.

Вторым важным критерием человеческого капитала служит степень развития науки и НИОКР наряду с научным обслуживанием. Накоплены определенная информация о затратах на эти цели и имеются специальные национальные и международные организации, обобщающие и накапливающие такие сведения в своих базах данных (ЦИСН в России, ЮНЕСКО, ОЭСР и другие организации на международном уровне). Среди собираемой ими информации имеются данные о затратах в странах и группах стран, которые позволяют осуществлять стоимостные оценки воспроизводства этого фактора человеческого капитала.

Третьим существенным моментом накопления человеческого капитала является информация, собираемая ВОЗ, о затратах на развитие систем здравоохранения и их роли в увеличении продолжительности жизни населения и его трудового периода, что также позволяет оценивать качество накапливаемого человеческого капитала.

Имеются также еще другие критерии накопления количества и качества человеческого капитала наряду с информацией о повышении отдачи от этого капитала в обществе с учетом определенного “износа” и выбытия, но уровень образования остается ключевым в комплексе проблем исчис-

Таблица 2. Национальное богатство мира на начало XXI века*

Регионы	Национальное богатство			в том числе по видам капитала, в % к общему объему		
	всего, трлн. долл. США	на душу населения, тыс. долл. США	человеческий	природный	воспроизводимый	
Мировой итог	550	90	66	16	18	
Страны "семерки" и ЕС	275	360	78	4	18	
Страны ОПЕК	95	195	47	37	16	
Страны СНГ	80	275	50	38	12	
в т.ч. Россия	60	400	50	40	10	
Прочие страны	100	30	65	15	20	

*Оценки округлены авторами на базе данных:

Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 2001. С. 302—310;

Содружество независимых государств в 2000 году: Краткий справочник / Статкомитет СНГ. М., 2001; Human Development Indicators 2001 // <http://www.undp.org/hdr2001>

ления значений показателей человеческого капитала как элемента национального богатства, которым владеет человечество.

Не случайно, что в странах “золотого миллиарда” уделяется самое серьезное внимание человеческому капиталу и системам образования. Во всем мире прослеживается тенденция содействия правительств повышению уровня обязательного образования, от которого во многом зависит положение страны в мире. В Японии, например, к 2004 г. предполагается ввести всеобщее высшее образование с широким доступом всех слоев населения к получению такого образования. В России законодатели понизили всеобщий уровень обязательного образования с полного среднего до 8-летнего, т. е. неполного среднего, а производимая реформа предполагает введение платного образования в 9–12 классах средней школы — это идет вразрез с мировыми тенденциями развития государственного высшего образования, которое на 80–90% финансируется из государственных средств. Причем за рубежом подавляющая часть студентов обучается в государственных учебных заведениях и только незначительная часть учащихся — в элитных частных учебных заведениях. На внебюджетные источники финансирования систем образования за рубежом, как правило, приходится не более 10–15% средств. В результате такой политики государств все большее число граждан получают специальное среднее или высшее образование, которое необходимо для современной рабочей силы.

В России за последние годы, к сожалению, прослеживается определенный отсев студентов из средних специальных и высших учебных заведений, а также их выпускников в коммерцию и за рубеж. При резком сокращении создаваемого ВВП в России и значительном сокращении расходов на образование, науку и прочие социальные нужды существенно сократился удельный вес общественных ассигнований на эти нужды — если до начала 1990-х гг. он превышал десятую часть ВВП России, то в настоящее время — составляет менее 7% ВВП страны, объем которого в конце XX в. сократился вдвое. Если такая тенденция продолжится и после реформ образования в России, то в XXI в. вряд ли нашей стране удастся ответить на вызовы текущего столетия. Необходимы серьезные изменения в политике государства, прежде всего в науке.

Аширова Г.Т. Получившая широкое признание во второй половине XX в. теория человеческого капитала выдвинула рассмотрение условий расширенного воспроизводства на новый уровень. Анализ источников экономического роста сводится уже не только к изучению традиционных форм капитала — воспроизводимых человеком материальных активов, но и, в большей мере, к особенностям формирования человеческого капитала. Многими специалистами проводятся исследования по выявлению зави-

симости темпов экономического роста как отдельных стран, так и мира в целом от величины накопления этого важного фактора производства. Большинство экспериментальных расчетов подтверждают огромное значение этой формы капитала и показывают, что человеческий капитал как совокупность накопленных знаний, профессионального опыта, здоровья и способности к труду является важным условием обеспечения как научно-технического прогресса, усовершенствования технологий, так и в целом устойчивого экономического роста. При этом все больше сторонников этой концепции сходятся во мнении, что роль человеческого капитала намного превосходит материальные, природные, финансовые и иные ресурсы в воспроизводстве и экономическом развитии страны.

Наметившаяся тенденция выделения человеческого капитала как фактора обеспечения расширенного воспроизводства привела к существенному изменению подходов к трактовке национального богатства. Национальное богатство, представляющее результат изменений в накоплении экономических активов, отражает имеющийся в стране экономический потенциал воспроизводства. Накопление богатства проявляется не только в аккумулировании различных форм капитала, но и в создании предпосылок дальнейшего воспроизводства на расширяющейся основе. Поэтому, исходя из сущности экономической категории “национальное богатство”, правомерно включать в его состав человеческие активы, что приводит, соответственно, к необходимости их стоимостной оценки для отражения масштаба и особенностей процессов их накопления.

Анализ процессов накопления человеческого капитала имеет особую актуальность для стран СНГ, которые в настоящее время преодолевают системный кризис и одновременно пытаются выявить главные условия обеспечения стабильности экономического развития. Статистическая информация этих стран свидетельствует, что проводимая экономическая политика в отношении сохранения научно-технического потенциала и накопления человеческого капитала во всех республиках направлена, в первую очередь, на решение краткосрочных задач, в то время как долгосрочная программа расширенного воспроизводства остается практически без внимания.

Подтверждением этому служат негативные тенденции развития сферы науки и образования во многих странах Содружества. Так, сохраняется существенное сокращение инвестиций в науку и образование, о чем свидетельствуют официальная статистика стран СНГ, а также исследования различных специалистов. В частности, в России удельный вес расходов на научные исследования и разработки в валовом внутреннем продукте страны в 1999 г. по сравнению с 1990 г. снизился почти в 2 раза. Государственные расходы на образование и профессиональную подготовку в странах СНГ в 2000 г. в среднем составляли около 4%, при этом наибольший пока-

затель наблюдался в Беларуси (6,2%), наименьший — в Таджикистане (2,3%). Кроме того, в этих странах сокращается численность работников научных организаций: с 1991 по 2000 гг. этот показатель в целом по СНГ снизился в 2 раза (в Армении — в 3,5 раза; Казахстане, Узбекистане и Беларуси — в 2,8 раза).

В этой связи нам представилось важным оценить различия в процессах накопления в странах СНГ элементов национального богатства по его расширительной концепции, т. е. с учетом человеческого капитала и природного. В основе наших расчетов показателей национального богатства в странах СНГ лежит расширительная концепция и методология оценки, предложенная специалистами Всемирного банка. Причем оценки выполнены в долларах США по ППС национальных валют. Это способствует исключению риска заниженной оценки накопленного богатства в силу объективных причин (обесценение национальной валюты), а также предоставляет возможность сопоставления конечных результатов по республикам с другими странами.

Проведение расчетов значений показателей накопленного человеческого капитала, к сожалению, было осложнено отсутствием необходимой статистической информации, отражающей качество полученного работником образования. Стоимость накопления человеческого капитала предусматривает раскрытие качественных особенностей его формирования, которые включают различные уровни образования, квалификации работников, что связано как с личными способностями людей, так и в целом с системой образования в стране. Для человеческого капитала характерно также существование временного лага отставания получения определенной экономической выгоды от использования данного актива. В первые годы своей жизнедеятельности человек выступает лишь в роли потребителя-“губки”, которая поглощает новые знания, а отдача же от полученных знаний начинается лишь по истечении достаточно длительного промежутка времени. Кроме того, в настоящее время информационного общества, требующего постоянной активности работника в совершенствовании своих способностей, необходимо учитывать факт его “обучения в течение всей жизни” (непрерывное образование). Статистические показатели стран СНГ характеризуют в основном только отдельные параметры развития сферы образования, науки и здравоохранения, причем преимущественно количественные индикаторы, которые не позволяют выявлять совокупное качество получаемых услуг.

Также, следует отметить определенную вероятность условности оценок из-за недоучета комплекса экономических активов, вовлеченных в теневой сектор экономики. В особенности это касается реального богатства, в котором отражается учитываемое официальной статистикой экономически активное население и получаемые им реальные доходы. Экспериментальные оценки национального богатства представлены в табл. 3.

Таблица 3. Экспериментальные оценки национального богатства стран СНГ на начало XXI века*

Страны СНГ	Потенциальное национальное богатство		в том числе человеческого капитал трлн. долл. США	Удельный вес человеческого капитала в национальном богатстве**, %	Соотношение реального богатства к потенциальному
	всего, трлн. долл. США	на душу населения, тыс. долл. США			
Всего	80,0	285	40,0	50	0,41
Азербайджан	1,3	166	0,6	42	0,36
Армения	0,3	79	0,2	73	0,58
Беларусь	2,8	280	1,6	57	0,52
Грузия	0,6	113	0,3	52	0,47
Казахстан	3,2	215	1,5	47	0,52
Киргизия	0,4	82	0,2	61	0,64
Молдова	0,3	83	0,2	64	0,61
Россия	60,0	400	30,0	50	0,38
Таджикистан	0,3	50	0,2	54	0,42
Туркменистан	1,9	391	0,3	14	0,17
Узбекистан	2,4	98	1,4	60	0,48
Украина	6,5	131	3,5	55	0,55

* Расчеты автора на основе данных:

Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 2001. С.302-310;
 Содружество Независимых Государств в 2000 году: Краткий справочник / Статкомитет СНГ. М., 2001.
 World Energy Council Survey of Energy Resources 2001 // <http://www.worldenergy.org/wec-geis/>.
 Human Development Report 2001 // <http://www.undp.org/hdr2001.htm>.
 Key World Energy Statistics for the IEA 2001 // <http://www.iea.org/>.

** Оценки выполнены по более детальным данным.

Выполненные экспериментальные расчеты показателей *потенциального* и *реального* национального богатства стран СНГ (см. табл. 3) выявили, что в большинстве стран на человеческий капитал приходится, как правило, половина всех накопленных ресурсов. Исключение составляют Туркменистан (используются всего 14% от всего потенциального богатства) и Армения (более 73% значения соответствующего показателя). Причем подавляющая часть всего человеческого капитала, накопленного странами СНГ, приходится на Россию — 75%. В среднеазиатских республиках накоплено почти столько же человеческого капитала, как в одной Украине — 3,5 трлн. долл. США.

Таким образом, на основе проведенных расчетов значений показателей накопления совокупного национального богатства стран СНГ можно сделать следующий вывод: сохранение воспроизводственных пропорций в экономике республик основывается на активном привлечении и эффективном использовании именно человеческих ресурсов. Роль человеческого капитала в процессе экономического развития признана неоспоримой, его рассматривают как ведущий фактор производства и как источник накопления богатства страны. Однако, учет и оценка человеческого капитала в составе национального богатства предполагает его стоимостное измерение, отражающее не только количественные, но и качественные параметры (затраты на повышение уровня образованности, квалификации), а также воспроизводственные возможности. Иначе говоря, основным принципом денежной оценки человеческого капитала выступает воспроизводственная основа физических и духовных способностей работника.

Поэтому наиболее оптимальным курсом экономического развития для стран СНГ, на наш взгляд, является развитие индустриального хозяйства с более полным использованием унаследованного научно-технического потенциала и заимствованием технологий у высокоразвитых стран. Человеческому капиталу принадлежит определяющая роль в накоплении национального богатства, возврата к расширенному воспроизводству и росту благосостояния населения стран.

Царегородцев Ю.Н. Подход к человеческому капиталу как к составной части основного производственного капитала диктует логику учета средств, затрачиваемых на подготовку персонала. Например, ряд компаний США с незначительными изменениями использует методику, применяемую при оценке движения основного капитала. Затраты на обучение относят к капитальным вложениям, нормы амортизации установлены в соответствии с предполагаемым сроком занятости работника в данной организации и на данном рабочем месте. Для персонала применяют характеристики основного капитала — цена приобретения, восстановительная стоимость, балансовая стоимость.

При составлении годового баланса трудовых ресурсов осуществляется выделение кварталов и полугодий. Ежемесячно составляются отчетные балансы, позволяющие сравнить фактическое положение с плановыми показателями. В балансе показывается общая сумма вложений в трудовые ресурсы на начало планового периода, указываются объемы произведенных в отчетный период инвестиций, осуществляется расчет потерь вследствие увольнений, устаревания знаний и квалификации, выводится стоимость на конец рассматриваемого периода. Изменения в системе учета отражаются в финансовом отчете, в актив которого введена статья “чистые инвестиции в человеческие ресурсы”. Источник инвестиций указан в пассиве баланса. В статье “Нераспределенная прибыль” отражаются отдельной строкой “отчисления средств для инвестирования в человеческие ресурсы” (ранее средства на обучение персонала включались в статью “Общие или административные расходы”).

Существуют два основных подхода к инвестированию человеческого капитала.

Первый подход — компания осуществляет затраты на выбор, отбор, подготовку, адаптацию и последующее развитие работника; контролирует и планирует стоимостные и временные параметры; устанавливает нормы амортизации, позволяющие компенсировать сделанные затраты и формировать фонд переподготовки или повышения квалификации работника.

Второй подход — работники самостоятельно осуществляют вложения в образование и профессиональную подготовку, миграцию и поиск работы. Работодатель компенсирует затраты работника соответствующей оплатой труда, осуществляет затраты на его профессиональное развитие, возмещая их через нормы амортизации человеческого капитала. Первый подход отличается от второго лишь субъектом, осуществляющим инвестиции в профессиональную подготовку работника.

Для нашей страны уникальность ситуации заключается в том, что инвестиции в человеческий капитал экономики России сделаны в основном до 1993—1994 гг. и в ближайшие 2—3 года не потребуются чрезмерных усилий по их наращиванию. Свяzano это с тем, что до конца 2004 г. в отраслях будет эксплуатироваться имеющееся оборудование. Это позволяет ограничиться финансированием экономического образования, воспитания экономического активного населения и повышения квалификации работающих. С 2005 г. техническое перевооружение, ориентированное на производство конкурентоспособной на мировом рынке продукции потребует резкого увеличения инвестиций не только в профессиональную подготовку, но и в осуществление программ основного профессионального образования.

В условиях сложного состояния экономики важно в ближайшие 2,5—3,5 года установить законодательные нормы и отработать практику

амортизации человеческого капитала. Это позволит более рационально использовать трудовые ресурсы, поднимет значимость образования и квалифицированного труда, обеспечит устойчивое финансирование развития персонала. Формирование образовательных фондов на основе амортизационных отчислений не исключает других каналов финансирования воспроизводства квалифицированной рабочей силы.

Установление в марте 2000 г. необлагаемых налогом отчислений на развитие персонала в размере до 4% от фонда оплаты труда в структуре себестоимости продукции показывает, что численное значение этой величины соответствует (США — 2–4%) или даже превышает (Франция — 1,5%) аналогичные нормативы, установленные в большинстве развитых стран. Для условий французской экономики финансирование ДПО в размере 1,5% от фонда оплаты труда, при его удельном весе около 55–58% в стоимости создаваемого продукта, обеспечивает простое воспроизводство потенциала персонала предприятия. Для расширенного воспроизводства предприниматели, сверх норматива правительства, увеличивают отчисления до 3,5–5%.

Оценка потребности в развитии экономических и профессиональных знаний занятого в экономике населения, зарегистрированного службой занятости безработных, незанятого экономически активного населения позволила установить необходимость ДПО примерно для 13,8 млн. человек ежегодно, что в 2,0–2,5 раза превышает существующие возможности учреждений сферы дополнительных профессиональных образовательных услуг и делает необходимым совершенствование организационных форм предоставления и потребления образовательных услуг и их устойчивого финансирования. Последнее связано с тем, что при существующем размере среднемесячной заработной платы фонд профессионального развития работника за 5 лет составит около 5000 руб. Этих средств в лучшем случае хватит только на то, чтобы пройти один раз в 5 лет краткосрочное повышение квалификации. Между тем, предъявление качественно новых требований к профессиональному развитию персонала в условиях маркетинговой концепции делает необходимой переподготовку и повышение квалификации практически всех работников.

Общая потребность в финансировании ДПО на период до 2010 г. превысит 2,1 трлн. руб. при условии стабильности цен на образовательные услуги за пределами 2002 г. Между тем, годовой фонд финансирования ДПО, формируемый из расчета до 4% от ФОТ составляет 30–35% потребности. Можно констатировать, что установленный приказом Министерства финансов Российской Федерации от 15 марта 2000 г. № 26-Н норматив расхода средств на подготовку, переподготовку и повышение квалифика-

ции кадров не обеспечивает устойчивого финансирования ДПО и, таким образом, не отвечает требованиям интенсивного развития экономики.

Основным потребителем рабочей силы в России является негосударственный сектор, на долю которого приходится более 87% занятых в экономике. Прибыль собственников составляет более 50% всего валютного внутреннего продукта Российской Федерации, в то время как в экономически развитых странах не более 20%. Прибыль формируется, в основном, за счет использования труда квалифицированного персонала, подготовленного на средства общества в годы, предшествующие началу рыночных преобразований. При этом, большинство “владельцев и руководителей организаций считают, что в современных условиях нет смысла тратить на обучение персонала, проще нанять работника требуемой квалификации”. Практике хищнического использования накопленного кадрового потенциала косвенно способствует и формулировка “до 4% от фонда оплаты труда”, не предусматривающая нижней границы финансирования. Отсутствие льгот при превышении верхнего уровня не стимулирует предпринимателей к развитию персонала организаций.

Таким образом, существует противоречие между, с одной стороны, возросшими при переходе к рыночным отношениям потребностями экономики и экономически активного населения в профессиональном развитии личности и человеческих ресурсов в целом и недостаточности финансирования ДПО в условиях отсутствия активной деятельности государства по формированию устойчивых источников его финансирования и, с другой стороны, преимущественно общественными затратами на формирование существующего кадрового потенциала экономики при частнособственническом характере присвоения результатов его использования без осуществления или недостаточности инвестиций на воспроизводство этого потенциала.

Принципиальное значение имеет то, что ДПО и образование в целом являются сферой государственных интересов, основой устойчивого развития и экономической безопасности страны. Поэтому финансирование системы образования не может зависеть от политики организаций или отраслей экономики в области оплаты труда, уровня профессиональной компетентности или законопослушности руководителей субъектов хозяйствования.

В процессе последовательного реформирования статистической системы приведены в соответствие с международной практикой показатели статистики национального богатства, составным элементом которого являются непроизводственные нематериальные активы. Данные активы представляют собой юридические формы, которые составляются в связи с процессом производства и периодически переходят от одних институциональных единиц к другим (авторские права, лицензии, торговые знаки и т.д.).

Необходимо отметить, что понятие нематериальных активов в составе ресурсов экономического потенциала значительно шире, чем в национальном богатстве. В этом случае в нематериальных активах условно выделяют нематериальные активы, носителями которых являются люди, и нематериальные активы, составляющие условия осуществления экономической деятельности. К первой группе относятся уровень образования и культуры населения, здоровье, талант артистов и спортсменов и т.д. Эта часть активов учитывается при оценке социально-экономического потенциала. (Возможность учета в составе национального богатства в настоящее время рассматривается международными организациями). Нематериальные активы, как и основные фонды, отражаются в балансе по остаточной стоимости с учетом износа. Норма амортизации нематериальных активов определяется сроком их использования. Если последний не установлен, то норма амортизации принимается равной 10%.

Общеобразовательная подготовка населения является базой для его практической деятельности и получения начального профессионального образования. Исходя из концепции человеческого капитала, общеобразовательные значения способствуют приобретению производственных навыков и, как и профессиональные, подлежат амортизации. Профессиональные знания, включая профессиональные навыки, являются знаниями более высокого уровня, чем общеобразовательные. Специфика профессиональных знаний заключается в том, что со временем они стареют, становятся менее продуктивными, т. е. подвержены и моральному износу.

Мировая практика исходит из того, что под воздействием научно-технического прогресса за 5-летний период происходят изменения, диктующие необходимость получения работником знаний, отвечающих этим изменениям. Период амортизации знаний, необходимых для практической деятельности, определяется временем между двумя повышениями квалификации и составляет 5 лет. Годовой бюджет времени на повышение квалификации составляет 10% от бюджета рабочего времени.

Анализ показывает, что амортизация человеческого капитала в значительной степени решает проблемы финансирования ДПО и народного образования в целом. Учитывая, что амортизационные отчисления предназначены на инвестирование развития персонала, их величина в дальнейшем будет возрастать. Усиление внимания к развитию и рациональному использованию персонала, обусловленное практикой амортизации человеческого капитала, будет способствовать развитию профессиональной компетенции работников. Очевидно, на предприятиях должны оформляться накопительные именные лицевые счета повышения квалификации (профессиональной переподготовки), позволяющие работнику и работодателю совместно планировать направления развития компетенции с уче-

том интересов личности и организации. Повысится внимание работодателей к качеству в том числе школьной подготовки будущих работников в образовательных учреждениях.

В условиях, когда реформы образования сдерживаются из-за недостатка финансирования, очевидно, что амортизационные отчисления на человеческий капитал не могут быть монополией одной подсистемы образования. На период до 2004–2005 гг. основными его пользователями должны быть образовательные учреждения основного профессионального (подготовка специалистов для отраслей реальной экономики) и дополнительного профессионального образования.

Вместе с тем, необходимо сохранить существующий порядок отчислений от фонда оплаты труда на повышение квалификации и переподготовку персонала, включаемых в структуру себестоимости продукции и необлагаемых налогом, поскольку это способствует расширению воспроизводства квалифицированной рабочей силы. Очевидно, что должна быть усилена регулирующая роль государства в обеспечении целевого и рационального расходования амортизационных отчислений на восстановление человеческого капитала.

Роль бизнес-образования как ресурса развития в новой экономике

Балобанов А.Е. Формирование и развитие новой экономики связано с “совокупностью отраслей, характеризующихся большим вкладом человеческого капитала”. Естественно, что при такой постановке вопроса на первый план попадают образовательные технологии и системы. Какие именно? Скорее всего, единый общий ответ на такой вопрос невозможен. Однако понимание того, что новая экономика — это третья экономическая революция — после аграрной и промышленной, — дает возможность увидеть определенную специфику задач, которые она предъявляет к образованию. Результатом аграрной революции стало формирование таких специфических систем организации человеческой деятельности как животноводство, земледелие и специализированные ремесла. С точки зрения задач, предъявляемых к образованию, важно то, что все эти системы деятельности оформляют определенные жизненные уклады. Для животновода, земледельца и ремесленника жизнь и деятельность полностью совпадают друг с другом. Деятельность здесь выступает как одухотворенное занятие и образ жизни, а не отстраненное оперирование теми или иными предметами. Соответственно, задачей образования в этих условиях оказывается трансляция таких образов жизни (“миров”) новым поколениям и введение этих поколений в такие “миры”.

Промышленная революция порождает массовое производство, в условиях которого системы деятельности отчуждаются от человека. Они перестают быть самодостаточной ценностью и начинают цениться, в первую очередь, за их итоговые результаты. Жизнь человека и его деятельность разделяются, а основной задачей образования становится подготовка человека к предстоящей ему деятельности. Задача трансляции образов жизни (введения в “мир”) не исчезает, но становится факультативной. Введение человека в “мир” перестает быть самостоятельной ценностью и начинает рассматриваться как необходимость, уделять внимание которой приходится лишь постольку, поскольку она содействует эффективному включению человека в системы деятельности. Соответственно, образование расщепляется на обучение-подготовку (основная часть) и воспитание (вспомогательная часть). В условиях новой экономики человеческий потенциал становится одной из центральных точек опоры. Системы деятельности становятся уникальными и, в значительной мере, утрачивают массовый характер, интенсивно развиваются формы деятельности, организованные по типу услуги, которая предоставляется конкретным людям и (или) группам людей. Соответственно, формируется запрос на творческое отношение к осуществляемой деятельности, на способность людей модифицировать деятельность, создавать ее новые образцы, адекватные конкретным обстоятельствам и запросам. С образовательной точки зрения этот поворот означает появление запроса на формирование комплекса способностей человека, которые позволят ему работать самостоятельно и творчески. В этих условиях определяющими становятся процессы развития и индивидуализированные образовательные траектории, а обучение и освоение “миров”, сложившихся вокруг прежних систем деятельности, становятся вторичными и вспомогательными задачами. Их важность не исчезает, так как деятельность в условиях новой экономики не отменяет предыдущие системы организации деятельности, а надстраивается над ними и поэтому новым поколениям по-прежнему необходимо овладеть устройством этих старых систем организации деятельности. Но центр тяжести в образовании в условиях новой экономики смещается в сторону развития. При этом надо ясно отдавать себе отчет, что тема “Образование в условиях новой экономики” отсылает нас к достаточно сложному и разнообразно устроенному горизонту. Образование сегодня начинается с момента даже не рождения, а зачатия человека (вспомним учебные программы для будущих и молодых супругов, будущих и молодых родителей и т.п.), сопровождающая его на протяжении всей жизни по цепочке: детский сад — школа — институт — профессиональная переподготовка и повышение квалификации. Эта цепочка дает лишь самое общее представление об “образовании длиною в жизнь”, многие звенья в ней могут выглядеть совершенно иначе и

уж точно подробнее. Но уже ее достаточно для того, чтобы сделать очевидным многообразие подходов и технологий, которое живет в пространстве, носящем имя “образование”. Разумеется, работа с детьми в детском саду отличается от работы со старшеклассниками, а повышение квалификации действующих управленцев — это нечто совсем другое.

Но при кардинальных различиях в конкретике задач, решаемых в той или иной зоне, организационных форм, используемых инструментах и технологиях, базовые ценностные ориентации могут быть теми же самыми. Если в традиционном обществе педагог вводит человека в мир, в промышленном (обществе модерна) — обучает, то сегодня — помогает освоить и построить индивидуальные формы отношений и деятельности. Конечно, осваиваемые формы деятельности и траектории их освоения на разных уровнях образования будут совершенно иными. Но данная базовая установка может сохраняться вне зависимости от этой специфики.

Опора на представление о новой экономике как третьей экономической революции позволяет яснее увидеть некоторые обстоятельства, связанные с образованием в условиях разных общественных укладов. Понятно, например, что в традиционном обществе, где основной образовательной задачей является введение в мир, нет места образованию взрослых, как специальной педагогической задаче. Взрослый — уже “в мире”, и задача его образования может появиться только в тех редких случаях, когда он переходит из одного “мира” в другой (например, при смене религии).

В промышленном обществе образование взрослых будет пониматься как до- или переобучение путем передачи им новых знаний и умений.

Отметим, что, обсуждая сегодня построение работы в сфере обучения взрослых, мы очень часто воспроизводим именно эти два подхода. Мы говорим, что задача обучения взрослых связана с ситуациями смены профессии или условий жизни (т. е. с ситуациями смены “мира”), а основные методы, которые мы используем для организации такого обучения, базируются именно на передаче новых знаний и умений. Это лишний раз говорит о том, что мы сегодня лишь осваиваем обстоятельства, о которых говорим как о новой экономике, что в большей степени думаем и говорим о них, нежели реально действуем в соответствии с ними.

Что означает тезис о развитии и индивидуализированных образовательных траекториях как центре образовательных отношений в условиях новой экономики с точки зрения формирования и развития современных управленческих компетенций? Ключевой особенностью этого тезиса в данном отношении является утверждение, что эти компетенции невозможно передать в режиме обучения. Владение ими можно только “вырастить”, содействуя процессам развития конкретных людей или их общностей разного рода (например, организаций). В этой постановке ключевым вопросом становится

ся не передача обучаемым знаний об управлении, а организация прохождения ими ситуаций деятельности, в проектировании, анализе и рефлексии которых и будут складываться необходимые компетенции.

Осуществлять такую работу можно с разной степенью общности, но при этом всегда будет возникать запрос на точную привязку так понимаемого образовательного процесса к конкретным особенностям ситуации, а также особенностям, предпочтениям и возможностям конкретных участников.

Сажать за парту взрослого человека, имеющего опыт управленческой работы и включенного в определенный тип отношений, связанных с практикой управления, для того, чтобы передавать ему знания об управлении — дело безнадежное. Самое большее, о чем здесь можно говорить — это о том, чтобы познакомить его с иным опытом или знанием, не отягощая себя ответом на вопрос, как он будет использовать результаты этого знакомства. В конце концов, взрослый человек решит это самостоятельно.

Однако такая постановка вопроса не позволяет подойти к ответу на вопрос о развитии управленческих компетенций как образовательной задаче. В данном случае этот процесс складывается стихийно — как получится. Отказаться же от поиска такого ответа значит отказаться от поиска понимания специфики форм и технологий организации “новоэкономического” образования в этой области.

Работа с действующим управленцем (или системой управления), направленная на развитие его (или ее) управленческих компетенций, требует включения в образовательный арсенал комплекса подходов и инструментов, характерных для практики консультирования. Преподаватель в таких технологиях оказывается не только и не столько носителем сложившегося “высшего знания”, но организатором процесса получения знания, отвечающего особенностям, возможностям и запросам конкретной ситуации и конкретных людей. Здесь важна включенность всех участников этого процесса, ведь преподаватель и управленец, в итоге, выступают как соавторы полученного знания. То, что формирование и развитие профессиональных компетенций, необходимых современному управленцу — ключевое условие развития всех систем деятельности, вроде бы, понималось всегда и всеми. Выясняется, однако, что не всегда легко удается перейти от этого общего понимания к ответу на вопросы, какие именно компетенции нужны конкретному управленцу в конкретной зоне его работы и как именно должен быть построен образовательный блок, в рамках которого происходит их формирование или развитие. Одно из ключевых препятствий на этом пути — характер профессионализма преподавательского состава высших учебных заведений. Человек, для которого преподавание является основным занятием, по сути, обречен на то, чтобы не чувствовать огромного количества конкретных деталей, из которых состоит

повседневный труд управленца, поскольку, чтобы чувствовать их надо иметь возможность достаточно много времени уделять анализу реального управленческого труда. Отчасти такой анализ может заменить личный управленческий опыт, но для этого нужно, чтобы он, во-первых, был, а во-вторых, был отрефлектирован. Мало кто из преподавателей имеет такой опыт, и мало кто из управленцев способен рефлексировать свой опыт с глубиной и детальностью, необходимой для организации педагогического процесса, да и немногие из них хотят этим заниматься.

Преодоление этой ситуации требует вложения большого количества взаимосогласованных усилий разных людей: преподавателей, управленцев, исследователей, консультантов. Сегодняшнее преподавание управленческих дисциплин по понятным причинам опирается, в первую очередь, на западные разработки, что существенно ограничивает его эффективность. Эти разработки, по умолчанию, включают в себя много предпосылок, связанных с опытом управленческой работы, на котором они были сформированы, и чтобы перейти от них к реалиям и особенностям текущей управленческой работы, необходимо проделывать большую работу по их переинтерпретации и адаптации к этим особенностям. Это — поле забот преподавателей, исследователей и консультантов. В России это сообщество достаточно невелико, по сути дела, оно только складывается.

Надо отчетливо понимать, что большая часть сегодняшних курсов и программ, направленных на подготовку и повышение квалификации управленцев, должна будет смениться иными курсами и программами, достаточно заметно от них отличающимися. Это утверждение очевидно, но менее понятны механизмы этой смены и характер тех курсов и программ, которые придут на смену нынешним. Не пытайтесь угадать это в целом, отмечу, что, на мой взгляд, одними из ключевых субъектов, с деятельностью которых будет связана эта перемена, являются консультанты и тренеры, непосредственно вовлеченные в обеспечение текущей управленческой практики. И вряд ли в этом процессе можно рассчитывать на существенные вклады “чистых преподавателей”. Не в силу их личных характеристик, а в силу характера организации их труда.

Но консультирование и тренинг сегодня для большинства вовлеченных в них людей — это бизнес, а не развитие системы подготовки и переподготовки управленцев. Для того, чтобы отслоить накапливающиеся в их практике образовательные и педагогические находки нужно время и, главное, специальная работа, направленная на решение именно этого круга задач. Консультанту или тренеру, работающему “в поле”, заниматься этим особенно некогда, гонорар он получает не за эту работу, а за решение конкретных задач, сформированных в рамках конкретного заказа конкретной организации. Преподаватель мог бы ему в этом помочь, но

для этого он должен занять исследовательскую позицию и начать разбираться, что и как из имеющегося опыта должно перейти в учебные курсы и программы. Занятию такой позиции мешают профессиональные формы организации преподавательского мышления, а кроме того, преподавателю тоже платят не за это, а, в первую очередь, за часы, проведенные в аудитории. К тому же, размер преподавательских ставок обычно невелик, и часов этих надо набирать много.

Сетовать на эту ситуацию, взывая к кому-то — например, государству, — чтобы оно взялось за поддержку и организацию пространства исследований и разработок, необходимого для формирования учебных комплексов по подготовке и повышению квалификации управленцев — вещь бессмысленная. Более точной является попытка сформировать систему отношений заинтересованных субъектов, которая позволила бы решать задачи создания таких комплексов за счет соорганизации их текущих интересов¹.

Сказанное справедливо для разных систем деятельности, стоящих за словом “управление”. Конечно, условия и обстоятельства деятельности в этих разных системах складываются по-разному. Управление в организациях, существующих и действующих в пространстве бизнеса, вынуждено жестко подстраиваться под условия рынка. С другой стороны, организации, занятые бизнесом, в среднем, имеют большие возможности для того, чтобы отстраивать, в частности, необходимые им работы по улучшению качества деятельности управляющего персонала. В системах государственного и, особенно, муниципального управления ситуация менее благоприятна. Жесткость рынка, выбраковывающего несправившихся, здесь отсутствует, уровень возможностей, в среднем, ниже, а задачи, требующие решения, часто сложнее. Поэтому, в целом, ситуация с кадровым обеспечением деятельности в органах государственного и муниципального управления заметно хуже, чем в бизнесе.

При этом, в этой сфере — в отличие от бизнеса — гораздо меньше и знаний о том, что собой представляет деятельность управления. Поэтому здесь более комфортно чувствуют себя разного рода учебные комплексы, направленные на формирование “основ управленческой культуры”, “мировоззрения” и т.п. составляющих “базиса управления”. Все это, возможно, очень важно и по-своему, безусловно, интересно, но кто и как оценит, какой учебный комплекс более важен для того или иного слоя управленцев? Ссылки на опыт, имеющийся у учебных заведений и преподавателей,

¹ Красивая схема такого рода строится в Центре корпоративного предпринимательства ГУ ВШЭ и Национальном фонде кадровых инвестиций — см.: Матвеева А. Пожалуйте в модуль ЦКП // Эксперт. 2002. № 9 (316); Рышарева Е. Фабрика новых людей // Эксперт. 2002. № 34 (340).

давно работающих в этой сфере, здесь не помогают: уровень качества сегодняшнего государственного и муниципального управления вызывает массу нареканий с разных сторон, притом, что опыт, накопленный в условиях иных требований к организации управления, часто является не подспорьем, а, наоборот, помехой и препятствием.

В качестве примера схемы организации образовательного процесса, ориентированного на развитие управленческих компетенций в сфере муниципального управления и построенного на “новоэкономических” принципах, может быть рассмотрена программа “Малые города России” института “Открытое общество”, реализованная в 2000–2002 гг.

В основу этой работы лег следующий набор образовательных идей.

Существующая система базовой подготовки и “повышения квалификации” по специальности “государственное и муниципальное управление” не позволяет рассчитывать на реальную компенсацию существующего дефицита базовых управленческих компетенций, необходимых для осуществления современного муниципального управления. Это связано с “академическими” традициями этой системы и ее определяющей ориентацией на предметы, а не на деятельность управления, а также с отсутствием системности в организации работы по повышению управленческой квалификации в самих муниципалитетах.

Реальная работа по формированию и развитию управленческих компетенций, необходимых для осуществления муниципального управления, должна осуществляться в тесной связи с практикой решения проблем муниципального образования, а также разработки и реализации программ муниципального развития. Образовательные программы при таком подходе должны быть направлены на сопровождение конкретной управленческой работы и сопряжены с программами консультационной поддержки этой работы.

Такая постановка вопроса требует реализации специфических образовательных программ, в центре которых не передача участникам знаний общего характера, а организация их работы над реальными управленческими задачами. Знание в таких программах сопровождает эту работу, и его содержание определяется характером задач, по поводу которых она осуществляется.

При работе в больших городах этот комплекс установок может быть реализован в формате интенсивных семинаров и тренингов, направленных на проработку и решение тех или иных конкретных управленческих задач. При работе в малом городе такая образовательная установка может оказываться в центре всего круга задач муниципального управления.

В рамках программы “Малые города России” формой такой сборки стала разработка стратегий муниципального развития.

Миссией программы было провозглашено развитие местных сообществ как основы для формирования открытого общества. Эта формулировка базируется на убеждении, что жители каждого муниципального образования, большого или малого, имеют право на достойную жизнь и должны обладать реальными возможностями для того, чтобы это право стало фактом. Залогом такой возможности является местное экономическое развитие. Поэтому сформулированная миссия программы раскрывается в таких позициях как создание новых рабочих мест с достойной оплатой труда, развитие инфраструктуры местного бизнеса, привлечение инвестиций, формирование и реализация социальных и культурных программ, опирающихся на местные экономические возможности.

На участие в программе поступили заявки от 181 муниципального образования. После проведения конкурсного отбора, в работу было включено 35 из них на первом и 38 на втором этапе программы. География участия охватила всю Россию: от Калининградской области до Сахалина и от Архангельской области до Калмыкии и Бурятии.

Основа программы — стратегия развития малых городов. Она позволяет сконцентрировать усилия всего муниципального сообщества на проблемах, ресурсах и возможностях развития, выделить и выбрать возможные направления развития муниципального образования. Она задает ему систему координат и перспективу, дает возможность разрабатывать согласованные проекты и планы, позволяет сформировать отчетливую позицию по взаимодействию с внешними партнерами и организовать работу системы муниципального управления.

Стратегия создается на основе потребностей и чаяний местного сообщества с учетом историко-культурной, географической и экономической специфики муниципального образования, национальной и региональной стратегий развития, рыночной конъюнктуры. Разработанная стратегия становится основой для формирования конкретных муниципальных политик: в области экономического развития и поддержки бизнеса, социального и культурного развития и т.д.

Для разработки стратегии важен маркетинговый подход к муниципальному развитию, когда оно понимается как субъект, действующий на специфическом “рынке”, где кроме него действуют и другие муниципальные образования. Такой подход требует ответов на вопросы об устройстве этого “рынка”, его “клиентах”, “маркетинговых процедурах и стратегиях”. Формирование такого взгляда на муниципальное образование меняет обычное представление о необходимых ему структурах организации и управления, а также ресурсах (“кредитах и инвестициях”), на которые оно может опираться в своем развитии.

Стратегии муниципального развития, разработанные в рамках программы, включают в себя анализ ситуации и динамики ее развития, цели и ресурсы развития, описание условий, создаваемых для предпринимательской деятельности и улучшения инвестиционного климата, описание механизмов организации взаимодействия власти, общества и бизнеса, описание инструментов привлечения средств, необходимых для развития социальной сферы, характеристику этапов реализации стратегии, мониторинга и оценки результатов, программы реализации отдельных направлений стратегии, перечень и описание наиболее значимых инвестиционных проектов. Разработанная стратегия утверждается представительным органом муниципального образования.

Разработка и реализация стратегий муниципального развития требует консолидации всех слоев местного сообщества и установления партнерских отношений между властью, сообществом и бизнесом. В отсутствие такого партнерства, засилье власти перерастает в диктатуру, засилье сообщества — в анархию, засилье бизнеса — в грабительский капитализм. В рамках стратегического партнерства, составляющего основу местного социально-экономического развития, каждый из участников вносит свой вклад. Местная власть создает и поддерживает условия, необходимые для существования гражданского общества и деловой активности. Местное сообщество формирует запрос на условия, необходимые гражданскому обществу, и выступает как субъект обустройства повседневности. Местный бизнес формирует запрос на условия, необходимые для деловой активности, и выступает как субъект развития деловой инфраструктуры.

Важным партнером в разработке стратегии муниципального развития в рамках программы стали консультанты. К участию в программе были приглашены консалтинговые организации, заинтересованные в работе с муниципальными образованиями. Среди подавших заявки был проведен отбор, а затем муниципальные образования сами выбирали себе партнеров. Для того, чтобы подготовить их к этому в рамках программы были организованы специальные курсы повышения квалификации для глав муниципальных образований и членов групп стратегического планирования. С муниципальными образованиями — участниками программы — сотрудничают 85 консалтинговых организаций из самых разных регионов страны. В муниципальные образования консультанты привнесли новый опыт, привели инвесторов и средства благотворительных фондов, включили муниципальные образования в региональные и федеральные программы, помогли им получить широкую известность в средствах массовой информации. Со своей стороны, консультанты приобрели новый опыт, новых клиентов и новые отношения в местном сообществе.

Пономаренко Б.Т. Начало третьего тысячелетия для нашей страны связано с глобальными изменениями в экономике, политике, культуре. Качественно новое содержание приобретает гуманитарное развитие. Заметна переориентация профессионального обучения на творческое содержание деятельности в отличие от преимущественно воспроизводственного труда, характерного для прошлых десятилетий. Все в большей мере ресурсом творческой деятельности становятся культурные ценности, прививаемые в процессе обучения. В условиях освоения рыночных отношений, демократизации российского общества, стремления к достижению его открытости, гуманитарное развитие российских индивидов, различных социальных групп и общественных объединений определяется методологией и организацией современного делового образования.

Деловое образование можно рассматривать как целенаправленный процесс профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников деловых и коммерческих структур для деятельности в учреждениях, фирмах и т.п. организациях в должностях экономико-управленческого профиля, обеспечивающий развитие рыночных методов хозяйствования. Будучи в определенном смысле синонимичным бизнес-образованию, деловое образование отличает, прежде всего, социальная ориентация, нацеленность на результат обучения в виде новых рабочих мест, малых предприятий, консультационных групп и организаций, достижение предпринимательской активности населения.

Развивающаяся в нашей стране система делового образования включает:

- государственные образовательные стандарты, учебные планы и программы, ориентированные на реализацию принципов гуманизма и профессионализма во всех сферах жизнедеятельности;
- сеть образовательных учреждений, региональных учебно-деловых центров разных организационно-правовых форм и видов;
- научно-педагогические коллективы, разрабатывающие образовательные программы и комплексы методического обеспечения учебного процесса;
- органы управления, координирующие деятельность образовательных учреждений и нацеливающие учебные заведения на человеческие критерии оценки делового образования.

Для гуманитарного развития, как многомерного социального процесса, важное значение имеет формирование рынка образовательных услуг, развитие негосударственного сектора делового образования, освоение отечественного и зарубежного опыта в плане обеспечения качества подготовки, углубления содержания и освоения современных технологий профессионального обучения в интересах человека как конституционной цели и высшей ценности общества.

Рынок, кадры и управление — те направления, следуя в фарватере которых можно достичь обновления страны, гуманитарного развития общества. Поэтому грамотная экономическая и управленческая деятельность в новых условиях хозяйствования становится составной частью новых социально-трудовых отношений.

Исследования ученых Российской академии государственной службы убеждают в следующем: положение в стране может измениться в сторону социально-экономического прогресса только при достижении “критической массы” подготовленных в профессиональном отношении управленцев, менеджеров, государственных и муниципальных служащих. И дело здесь не только в количественных параметрах. Более значительный фактор — качество профессиональных знаний, умений и навыков. Необходимо создание благоприятной ауры в сфере управленческой деятельности, условий и возможностей для раскрытия творческого потенциала специалистов. Все это может быть реальным лишь при гуманитарной направленности делового образования, включая такую его разновидность как бизнес-образование.

За истекшее десятилетие многое в развитии профессионального обучения управленцев сделано. Однако, по-прежнему около 3 млн. управленцев различного уровня нуждаются в профессиональной переподготовке. Более 80% выпускников управленческого профиля, если и проходили обучение в системе дополнительного профессионального образования, то на различных краткосрочных семинарах и курсах. В учебных программах делового образования лишь незначительную долю составляют предметы, курсы, разделы общегуманитарной направленности. Весьма непрочен фундамент образования, ослаблены связи теоретических курсов с практикой государственного управления.

Для становления и развития системы профессионального образования кадров управления важное значение имеют приоритеты федерального уровня. Речь, в первую очередь, о государственном заказе, масштабах обучения, концепции управленческой подготовки, профессиональном обучении преподавателей и консультантов, эффективном управлении ресурсами, научно-методической поддержке качества профессионального развития.

Приоритетное положение образования в развитом государстве является не следствием его благосостояния, а причиной. Инвестиции в образование, культуру и науку — главный источник обращения к человеку, умножения национального богатства, развития социальной сферы. Только в этом ракурсе возможен поиск подходов к умножению человеческого капитала страны.

В последние годы выбор приоритетов образовательной политики Российского государства связан с тремя ведущими тенденциями:

Во-первых — с глобализацией, предполагающей не только новое устройство политики, экономики, культуры, образования, но и высшую сте-

пень интернационализации. Применительно к сфере делового образования здесь проявляются тенденции, относящиеся к внедрению западных стандартов, переложению затрат на плечи образования, децентрализации образования как системы, коммерциализации деятельности сложившихся в стране научных школ, университетов. Эта проблема требует глубокой научной проработки.

Во-вторых — речь о гуманитаризации профессионального образования кадров управления, обращенности к человеку, его роли в социуме, человеческому капиталу в структуре экономики и политики. Данная социокультурная тенденция конечно же связана с развитием демократических отношений в различных сферах жизнедеятельности наших граждан. От нее зависит социальное и экономическое развитие российского общества и государства, состояние его национальной безопасности, перспективы социального прогресса. И здесь государство, как социальный институт, который обладает властью и возможностями упорядочения общественных отношений, обеспечения целостности общества, развития и безопасного существования человека, обязано обеспечить условия для свободного развития и реализации человеком своих способностей.

Однако, государство в лице своих институтов, прежде всего, государственной и муниципальной службы само нуждается в налаживании системы делового образования своих кадров. Ведь в последние годы сохраняется тенденция к увеличению числа государственных служащих, чье профессиональное образование не соответствует квалификационным требованиям по занимаемой должности. Лишь около 40 тыс. госслужащих проходят в течение года профессиональную переподготовку и повышение квалификации (12,2%) и то преимущественно по так называемым интенсивным программам. Имеющиеся в стране образовательные учреждения в целом не обеспечивают необходимый уровень профессиональной подготовки государственных служащих.

На наш взгляд, первоочередные и приоритетные меры государства должны находиться, прежде всего, в плоскости заботы о качестве кадрового потенциала страны, его умножения, не только профессиональном, но и гуманитарном, интеллектуальном и нравственном развитии.

Третья тенденция состоит в масштабном освоении современных образовательных технологий в управленческом образовании. На первый взгляд, этим в сфере делового образования занимаются повсеместно. Однако в реальной образовательной практике сохраняется информативная приверженность, технологии обучения с помощью книг и лекций. Все еще остается на стадии освоения обучение с помощью компьютерных, интерактивных технологий (компьютерные курсы, обучение профессорско-преподавательского состава информационным технологиям, формирова-

ние информационной культуры, использование интерактивных форм, электронной почты, Internet.)

Преодоление негативных тенденций в сфере делового образования остается в области мечтаний и пожеланий без ресурсного обеспечения этой жизненно важной социальной сферы. Безусловный приоритет государственной кадровой политики — финансовое обеспечение образования. В Российской Федерации из национального бюджета в 2002 г. 3,83% от общих расходов направляется на образование, 0,73% — от ВВП. Для сравнения, в США — 16–18%.

Государство должно вернуться в образование как гарант качества образовательных услуг, в полной мере задействуя не только бюджетные (весьма ограниченные) возможности, но и, что особенно важно, рыночные финансовые механизмы, негосударственный сектор образования. По мере высвобождения личной и общественной инициативы, создания новых экономических отношений, формирования рынка образовательных услуг общественность, работодатели, обучаемые обязаны брать на себя значительную долю обязанностей в деловом образовании, которое представляет своего рода оболочку государственных учебных заведений.

Образование, по выражению таджикского мыслителя и поэта Кабуса, это лицо разума. Непреложный атрибут гуманитарного развития — гражданские качества специалиста, которые выражаются не только в личной ответственности за свою судьбу и судьбу своих близких, но и за судьбы народа своей страны. На этом направлении развития делового образования важное значение имеют экономические, нравственные, экологические, правовые компоненты, закладываемые в учебные планы и программы.

Цели, задачи и направления подготовки кадров для рыночной экономики не могут быть осмыслены вне коренных изменений в социально-экономическом укладе российского общества и государства, мировых тенденций гуманитарного развития. На первый план вышли такие системообразующие факторы как становление новой государственности, демократизация общественно-политической жизни, освоение рыночных методов хозяйствования, поддержка и развитие предпринимательства на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

На рынке образовательных услуг за последние годы появилось значительное число учебных и консультационных центров. Многие из них не отвечают требованиям развития предпринимательства и малого бизнеса, а учебные программы оказываются несостоятельными в плане аккредитационных требований. Социологические опросы предпринимателей показывают, что около половины из них сетуют на низкое качество подготовки специалистов для сферы предпринимательства.

Становление рыночных экономических структур, заинтересованных в социально-экономическом развитии страны, возможно лишь при качественно поставленном деловом образовании, как определяющем факторе для производительных сил российского общества. Целям оперативного реагирования на динамичные образовательные потребности формирующейся рыночной экономики служит деятельность качественно новой для последнего десятилетия структуры делового образования — Академии менеджмента и рынка. В основе предложенного сообществом ученых, преподавателей, менеджеров механизма — взаимодействие 7 крупных учебных центров, действующих в ведущих вузах экономического профиля Москвы и Санкт-Петербурга, региональных учебно-деловых центров, реализующих Морозовский проект — масштабную программу кадровой поддержки развития предпринимательства в регионах России.

Через новаторскую стратегию делового образования Академия обеспечивает интересы развития рыночных отношений в экономике. И, конечно же, помогает становлению малого и среднего предпринимательства, стимулируя тем самым социальную и хозяйственную жизнедеятельность российского общества. В качестве механизма действия выступает разветвленная сеть, состоящая из 70 региональных учебно-деловых центров.

Эффективность альянса ведущих ученых, руководителей деловых структур, преподавателей и консультантов УДЦ, предпринимателей достигается путем аккумуляции интеллектуального кадрового потенциала, организационно-методических, ресурсных и информационных возможностей высшей экономической школы и рыночно-ориентированных структур. То, что не под силу отдельной группе ученых и деловых людей, той или иной организации, коммерческой структуре, успешно решается при объединении усилий и ресурсов.

При всей практической нацеленности делового образования весьма актуальна проблема глубины и фундаментальности. Ведь при интенсивном и междисциплинарном прикладном характере делового образования из учебных программ вытесняются базовые разделы, фундаментальные курсы и учебные дисциплины, их гуманитарная составляющая. Это, в конечном итоге, чревато опасностью примитивизма, ограниченности и упрощенчества. Поэтому одной из наиболее важных задач государственной образовательной политики должно стать создание устойчивых предпосылок для сближения правовых и организационно-экономических условий деятельности государственных и негосударственных образовательных учреждений, расширение масштаба и улучшение качества делового образования как ресурса гуманитарного развития.

Какие новые технологии управления могут стать импульсом для развития старого сектора новой экономики?

Ларионова М.В. Новые реалии и роль образования как старого сектора новой экономики требуют соответствующих изменений в модели управления и роли университетов в осуществлении социально-экономической трансформации общества.

Преобразование процесса обучения при переходе к реализации концепции непрерывного образования (см. Приложение) и изменение принципов финансирования ставят перед университетами сложный выбор между стратегией “максимального качества” и стратегией “глобализации”. В условиях динамично развивающегося спроса на услуги, которые в российской реальности называются “дополнительным образованием”, и недостаточного бюджетного финансирования университеты активно занимают самые разнообразные ниши на рынке последиplomного образования. В результате, в ГУ ВШЭ, например, действуют несколько структурных подразделений, реализующих 56 программ различных направлений и форматов:

- Институт профессиональной переподготовки специалистов;
- Институт переподготовки и повышения квалификации;
- Высшая школа менеджмента;
- Высшая школа журналистики;
- Международный центр подготовки кадров в области логистики;
- Институт подготовки кадров для системы государственных закупок;
- Институт по подготовке и переподготовке специалистов для оборонного комплекса;
- Институт корпоративного предпринимательства;
- Банковский Институт;
- УМЦ “Бухучет и аудит”;
- Центр языковой подготовки.

Во многих университетах количество таких программ достигает 100 и более, каждое подразделение работает в своей специфической нише с различной динамикой роста и перспективами развития. Ответственность университета перед обществом за качество образовательных услуг требует особого подхода к управлению и развитию блока дополнительного образования в университете. Несмотря на активную коммодификацию образовательных услуг в данном секторе, стратегия “максимального качества” требует, чтобы и в структурах дополнительного образования перспектива развития увязывалась с элитным уровнем образовательных услуг. Возникает противоречие (или трудность гармонизации) стратегии “максимального качества” и стратегии “глобализации”, в рамках которой развивалась система дополнитель-

ного образования во многих университетах, в том числе в ГУ ВШЭ до настоящего времени. Возможные пути разрешения противоречия: от отказа реализации программ, съедающих ресурсы, “конкурирующих” за них внутри Школы и не обеспечивающих реализации стратегии “максимального качества” до трансформации задач и программ, специализации соответствующих структурных подразделений. В этой связи особое значение для принятия управленческих решений по организации и развитию блока дополнительного образования имеет задача организации мониторинга и анализа качества обучения по двум векторам — внутреннему и внешнему:

- внутренний — организация разработки, внедрения и эффективного функционирования системы внутреннего мониторинга качества образовательных (учебных) программ, учебного процесса структурных подразделений дополнительного образования университета;
- внешний — организация подготовки к аккредитации и последующей аккредитации в международных образовательных организациях и ассоциациях программ, позиционируемых как элитные программы международного уровня.

Университеты должны двигаться по этому направлению с учетом особенностей складывающегося рынка, продуманного подхода к выбору типов и форматов программ, их сбалансированного сочетания, поскольку нам непременно придется конкурировать с глобальными (международными) игроками на российском рынке.

Традиционные системы обеспечения качества прежде всего связаны с качеством ресурсов и касаются качественных характеристик (требований) к поступающим и выпускающимся слушателям (студентам); квалификационных требований к профессорско-преподавательскому составу; качества программ, учебно-методических материалов, исследовательских работ, традиционно оцениваемых профессиональным сообществом и коллегами. В настоящее время в мировой практике в механизмы оценки качества также включаются процессы, которые регулируют взаимодействие участников образовательных программ, при этом оценка качества рассматривается и как средство идентификации необходимых изменений, и как их результат.

Поскольку система оценки качества — функция национального и институционального контекста и используемого метода оценки, наша система должна учитывать, с одной стороны, коммерческий характер продукта, которым является “дополнительное образование” и среду, в который он реализуется, с другой стороны — специфику задачи обеспечения университетского уровня его качества. В результате маркетинговый анализ и формирование маркетинговой стратегии осуществляются не через призму спроса, а через призму качества, включающую, как правило, следующий типичный набор параметров:

1. Определение миссии программы.
2. Определение целевой группы и рыночной ниши продукта.
3. Идентичность (собственное лицо в потоке брэнда).
4. Качество подготовки.
5. Качество ППС (наличие консультационной и исследовательской деятельности, контрактов, количество ППС с соответствующими степенями, опыт практической работы, участие в академической деятельности университета).
6. Наличие механизмов внутреннего аудита и аккредитации национального органа аккредитации.
7. Наличие адекватных механизмов обратной связи со слушателями.
8. Наличие адекватной административной инфраструктуры.
9. Наличие адекватной академической инфраструктуры (библиотека и т.д.).
10. Новые технологии и методологии подготовки.
11. Наличие взаимодействия с работодателями.
12. Наличие службы трудоустройства.
13. Качество контингента (наличие степеней и квалификаций, соответствующего опыта работы; результаты вступительных испытаний слушателей).
14. Качество учебных материалов (цели, задачи, структура, содержание, связь теоретических и практических составляющих и т.д.).
15. Качество методов оценки знаний.
16. Структура подготовки (учебного плана и нагрузки).
17. Количество аудиторных часов и их соотношение с самостоятельной работой.
18. Наличие механизмов оценки качества:
 - а) самооценка;
 - б) оценка коллегами (peer assessment).
19. Наличие связи с выпускниками и работодателями и их оценка качества обучения.

Новые механизмы контроля качества и обеспечения информации, новый подход к формированию маркетинговой стратегии, создание прозрачной для участников рынка системы аудита качества необходимы образованию — старому сектору новой экономики, во-первых, для обеспечения защиты работника от фальсификации в этой системе, во-вторых, для создания необходимых стимулов для активного участия социальных партнеров в лице работодателей и граждан в финансировании образования, особенно в секторе дополнительного образования, где доход от инвестиций наиболее велик. Кроме того, и, может быть, это главное, университеты могут принять на себя инициативу и ответственность за создание

механизмов доверия на институциональном уровне, способствуя, таким образом, реализации как “экономической”, так и “социальной” функции образования, повышая равенство доступа к образованию и качество человеческого капитала страны.

В завершение обсуждения хотелось бы отметить, что трудности модернизации — это не только трудности понимания содержания явления и определения его задач, но в значительной степени — трудности управления процессом на разных уровнях. Представляется важным вернуться к обсуждению проблем реформы системы образования именно под этим углом зрения. Еще одно соображение по результатам дискуссии — в системе образования, так же как в других старых секторах экономики, в рамках отдельных университетов и образовательных учреждений внедряются новые технологии и появляются “инновационные предприятия”. Задача государства: создать условия для их развития и распространения в системе в целом, тем самым создавая условия для трансформации старой системы в новую.

Приложение

Сферы и параметры модернизации образования при переходе к реализации концепции непрерывного образования

Элементы концепции непрерывного обучения	Меры (индикаторы)
Преобразование процесса обучения	
Определение спектра новых умений и компетенций (создание и применение знаний)	Национальные стандарты и аккредитационные системы Участие в международных системах оценки
Трансформация процесса обучения	Обучаемый как центр процесса Соответствующие изменения в механизмах контроля качества (учебных материалах, программах, оценках) Увеличение количества и разнообразия форм обучения (например, дистанционное, модульное) Изменение роли учителя и обучаемого Использование технологий для трансформации процесса обучения (достижение большей открытости, гибкости, непрерывности, эффективности)

Управление системой непрерывного образования	
Изменение роли государства	
Традиционная	Новая
Задача координации на национальном уровне	
Отраслевой подход	Межсекторальный (межведомственный) подход
Задача координации между различными уровнями управления	
Односторонний контроль и регулирующий подход	Двухсторонняя поддержка и партнерство
Задача развития	
Контролирующая и регулирующая	Создание альтернатив, обеспечение информацией и создание стимулов, содействие сотрудничеству и предоставлению новых форм
Задача связи между образованием и рынком труда (обществом)	
Предложение формируется институционально	Предложение формируется как реакция на спрос
Задача обеспечения качества	
Национальные стандарты, увязанные с учебными планами и оценкой Аккредитация на основании входных данных	Разнообразные системы признания и контроля качества Аккредитация на основании выпускных данных (достигнутых результатов) Предоставление обществу надежной информации
Управление и администрирование	
Формирования нормативов и правил	Формирование стимулов Создание условий для возникновения разнообразных форм образовательных услуг Создание плюралистичной, гибкой, децентрализованной системы Признание результатов неформализованного (nonformal) и неформального (informal) обучения
Взаимодействие с частным сектором и гражданским обществом	
Единственный (или почти) источник и спонсор образования	Кооперация с частным сектором и обществом
Финансирование непрерывного образования	
Роль государства в поддержке непрерывного образования	Все обучаемые должны освоить основные компетенции

Основные принципы инвестирования в непрерывное образование	Обучаемые несут ответственность за свое образование Государство способствует созданию условий для равного участия всех граждан в образовании Непрерывное образование способствует повышению эффективности образования и рынка труда
Варианты подходов к финансированию с учетом задач обеспечения права участия, доступности, эффективности и качества	Механизмы софинансирования Традиционные механизмы заимствования Контрактное финансирование (human capital contracts) Ваучерные механизмы Индивидуальные образовательные счета (образовательные сберегательные счета)

Для заметок

Препринт WP5/2003/03
Серия WP5
Новая экономика

Материалы заседания Круглого стола
“Образование и развитие человеческого капитала”

Публикуется в авторской редакции

Зав. редакцией *Е.В. Попова*
Выпускающий редактор *А.В. Заиченко*
Компьютерная верстка *А.М. Кулаков*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.
Формат 60x84/16. Бумага офсетная. Печать трафаретная.
Тираж 250 экз. Уч.-изд. л. 4,04. Усл. печ. л. 3,95. Заказ № 186. Изд. № 405

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3