

УДК 338.45

С.Н. Яшин, Т.И. Ермакова, Н.А. Мурашова

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева

В статье отмечается, что при переходе к инновационному развитию повышение качества рабочей силы становится как предпосылкой, так и фактором формирования современной конкурентоспособной национальной экономики. Рассмотрены некоторые аспекты конкурентоспособности работника и факторы ее повышения. Предложены меры по совершенствованию высшего профессионального образования.

Ключевые слова: конкурентоспособный работник, инновационное развитие, квалифицированная рабочая сила, образование, повышение квалификации.

Экономическое развитие нашей страны на современном этапе связывают с переходом экономики на инновационную социально-ориентированную модель развития [1]. Учитывая тот факт, что инновация представляет собой материализованный результат, полученный от вложения капитала в новую технику или технологию, в новые формы организации производства, обслуживания, управления и т.п., следовательно, необходимо сформировать экономику лидерства и инноваций. В рейтинге Doing Business, Россия, хотя и поднялась на четыре позиции, все еще занимаем 120-е место. По оценке Банка России в 2011 г. отток капитала из России составил 80 млрд долларов. А это, по сути, качество инвестиционного климата [7].

Инновации являются прямым результатом интеллектуальной деятельности, умственного труда. В современной экономике роль инноваций значительно возросла. Без применения инноваций практически невозможно создать конкурентоспособную продукцию, имеющую высокую степень наукоемкости и новизны. Таким образом, в рыночной экономике инновации представляют собой эффективное средство конкурентной борьбы, так как ведут к созданию новых потребностей, к снижению себестоимости продукции, к притоку инвестиций, к повышению имиджа (рейтинга) производителя новых продуктов, к открытию и захвату новых рынков, в том числе и внешних. Согласно Концепции долгосрочного развития Российской Федерации на период до 2020 г., Россия к 2020 г. должна занять 5-10% на рынках высокотехнологичных и интеллектуальных услуг по 5-7 позициям, повышение в два раза доли высокотехнологичного сектора в ВВП (с 10,9 до 17-20%), увеличение в пять-шесть раз доли инновационной продукции в выпуске промышленности, в четыре-пять раз – доли инновационно активных предприятий (с 9,4 до 40-50%) [1].

По оценке ИМЭМО РАН, производительность труда в российской экономике составляет 27% от уровня США и 42% от уровня Германии и Японии [3]. Это означает, что по эффективности наша экономика находится примерно на уровне западноевропейских стран 1960-х годов и Южной Кореи начала 1990-х годов. Низкие показатели производительности российских предприятий и компаний объясняются разными причинами. Главные из них: технологическая отсталость, устаревшее оборудование (в среднем 83% износа) и низкая квалификация кадров. Однако исследования, проведенные Центром по исследованию динамично развивающихся рынков «Эрнст энд Янг», показали:

- доля грамотного населения в России приближается к 100%;
- 75% выпускников средних школ продолжают обучение в вузах;
- Россия является одним из мировых лидеров в области подготовки специалистов по

точным и инженерным наукам, доля которых значительно выше среднего показателя для стран членов ОЭСР [7].

Президент Российского союза промышленников и предпринимателей Александр Шохин отмечает, что, согласно мнению иностранных инвесторов, в России достаточно кадров нужной квалификации, в то время как позиция российских предпринимателей прямо противоположна [7]. Расходы на высшее образование возросли более чем в три раза по сравнению с 2005 г., достигнув в 2011 г. 390 млрд руб. (приблизительно 14,5 млрд долл. США). Вместе с этим, расходы на образование остаются низкими по сравнению со странами-членами ОЭСР. В этой связи вопрос об обновлении программы университетского образования для обеспечения более полного соответствия требованиям рыночной экономики является весьма актуальным [7]. Следовательно, решить эту проблему можно только за счет кардинальной модернизации техники и технологий, кадровой, управляющей и инфраструктурной базы.

Только инновационное развитие позволит нашей стране сохранить уже завоеванные в конкурентной борьбе позиции на мировом рынке и, возможно, занять какие-то новые ниши. Это в условиях экономики, стремящейся уйти от сырьевой специализации, имеет немаловажное значение. Поэтому одной из важнейших задач и одновременно предпосылок инновационного развития является формирование современной конкурентоспособной национальной экономики, способной на равных взаимодействовать с другими центрами силы в мировой экономике – США, ЕС, Китаем.

Под конкурентоспособностью обычно понимают способность какого-то товара или экономического агента выдержать сравнение с аналогичными товарами или агентами, а также превзойти конкурентов по определенным параметрам в данных экономических условиях. Конкурентоспособность страны можно определить как способность достичь более высокого по сравнению с другими странами темпа экономического роста на основе более высокого уровня производительности экономических ресурсов (факторов производства).

За 2000-2010 годы наша страна практически удвоила подушевой ВВП в валютном выражении и сократила разрыв с уровнем производительности труда в США (с 75% до 60%), но отстала от стран-лидеров по уровню накопления инновационного потенциала [8]. Согласно данным исследовательского центра Heritage Foundation, рейтинг экономической свободы России составил на 12 января 2012 г. 50,5 баллов из 100 (при среднем показателе в мире 59,5 балла). Следует отметить, что государства, получившие оценку ниже 50 баллов, рассматриваются центром уже как «несвободные». Наша страна находится на 144-м месте, замыкая список «преимущественно несвободных» экономик, и отставая не только от Китая - 138-е место, но и от Бразилии и Индии, занимающих соответственно 99-е и 133-е место в рейтинге экономической свободы [8].

Экономическая свобода – не единственный критерий экономического успеха, однако, и в других, более комплексных рейтингах, в частности рейтингах Международного института управленческого развития (*IMD*) и Всемирного экономического форума (*WEF*), положение России далеко не соответствует ее базовому потенциалу. Россия, обладающая большим объемом внутреннего рынка природных ресурсов (все это есть у Бразилии, Китая, Южной Африки), а также качественной рабочей силы, должна была бы занимать более высокое положение [8].

Согласно исследованию *IMD*, в 2011 г. Россия занимала 49-е (из 59 стран) место в рейтинге конкурентоспособности стран мира. В 2001-м страна занимала 43-е место – такое же, как и в 2011-м без учета новых стран, вошедших в рейтинг. Индия и Китай в тот же период не только находились выше, но и показывали лучшую динамику. Так, Индия поднялась на 10 позиций (32-е место в 2011 г.), Китай – на 7 (19-е место). Лишь Бразилия оказывалась в рейтинге ниже России, и то два раза (в 2004 г. и 2007 г.) и опустилась за 11 лет на четыре позиции до 44 места. Оценки социальной и институциональной среды – компонент эффективности государства по *IMD* – это достаточность защиты личной безопасности и частной собственности, честность судебной системы, политическая стабильность, прозрачность госу-

дарственной политики, отсутствие бюрократии и коррупции для России ниже, чем для Бразилии, Индии или Китая. Бизнес-среда, ведение бизнеса в стране остается крайне трудным делом, а законодательная поддержка создания фирм за 10 лет улучшилась незначительно. Утечка «мозгов» в России препятствует конкурентоспособности экономики гораздо сильнее, чем в других странах БРИК, а по способности привлекать иностранных специалистов страна опустилась с первой на последнюю позицию по сравнению с остальными быстроразвивающимися странами [8].

Согласно рейтингу Всемирного экономического форума (*WEF*) за 2011-2012 годы, наша страна занимает 66-е место из 142-х. Россия оказалась позади не только развитых, но и многих развивающихся стран (других членов БРИК). За период с 2005 г., когда методология расчета индекса глобальной конкурентоспособности *WEF* значительно изменилась, Россия, находившаяся среди стран БРИК на 3-м месте (после Индии и Китая), ухудшила свое положение по отношению к Бразилии и переместилась на последнюю позицию. За это время Китай, наоборот, вошел в тридцатку наиболее конкурентоспособных стран. Индекс глобальной конкурентоспособности России последние три года находится на неизменном уровне 4,2 (из 7) балла. Согласно оценкам *WEF*, соответствие базовым макроэкономическим требованиям и эффективность бизнес-среды в России за прошедшие семь лет немного улучшились. Наилучшую динамику показали уровень развития инфраструктуры и технологический уровень (+0,8 балла до значений 4,5 и 3,7 соответственно). Показатели здоровья, начального образования, высшего образования и профессиональной подготовки снизились. Ухудшился и уровень совершенства бизнеса, в частности конкурентоспособность компаний и инновационный потенциал. Особенно низкие оценки страны в 2011 г. наблюдались по показателям уровня развития институтов и финансовых рынков, эффективности товарных рынков и организации бизнеса [8]. Следовательно, российская экономика зачастую примитивна и неэффективна (разрыв в оплате труда внутри российских компаний неразумен, а государство еще хуже исполняет свои функции и нуждается в глубоком реформировании).

При этом Россия по уровню среднедушевого ВВП заметно (от 1,5 до 5 раз) выше партнеров по БРИК, это означает, что их институты ей не подходят. По уровню почасовой производительности труда Россия тоже выше (в 2-5 раз), а вот эффективность зарплат («зарплатотдача») в стране в два раза ниже [8]. Следовательно, удержать уровень жизни в России от падения нельзя без стремительной модернизации. Однако этого, опираясь на пенсионеров, синих воротничков и сырьевую техноструктуру, не осуществить, следовательно, необходимы высококвалифицированные кадры.

Рассмотрим более подробно этот аспект данной проблемы – увеличение производительности через повышение качества рабочей силы, которая в условиях формирования «экономики знаний» становится основополагающим фактором инновационного экономического развития. Следует отметить, что в большинстве стран уже признано, что человеческий потенциал составляет главное национальное богатство. Именно от качества рабочей силы, человеческого потенциала зависят темпы научно-технического прогресса, эффективность национального производства, его конкурентоспособность на мировом рынке.

Наша страна вступила в ВТО и интегрируется в мировую экономику. Для повышения конкурентоспособности российской экономики необходимо формирование конкурентоспособного работника, который был бы способен участвовать в современных технологических процессах, причем, прежде всего, в реальном секторе экономики.

Повышение конкурентоспособности экономики на основе воспроизводства качественного трудового потенциала страны является двойственным процессом, так как, с одной стороны, этот процесс зависит от экономики, а с другой – сам влияет на нее.

Высшее образование сегодня значительно отличается от высшего образования предыдущих периодов, что влечет за собой ряд изменений как в содержании, так и в организации обучения. Прогресс не возможен без изменений, следовательно, современные технические нововведения – первопричина изменений технологических процессов, изменений в управле-

нии этими процессами и в подготовке специалистов. Однако сегодня масштабы и скорость изменений столь высоки, что разработана система управления изменениями, а скорость устаревания знаний растет. В итоге, по окончании освоения образовательной программы в учебном заведении студенты должны обновить свои профессиональные знания. В этой связи необходимо непрерывное «пожизненное» обучение. А изменения экономической обстановки в стране сказываются на необходимости периодической профессиональной переориентации специалистов на разных этапах их карьеры. Следовательно, учебное заведение не просто должно передать студентам определенный объем знаний, оно должно научить поиску и анализу необходимой информации, а также процессу получения знаний.

Образовательное учреждение сегодня должно предоставлять образовательные программы, отвечающие потребностям и нуждам потребителей (студентов и слушателей, будущих работодателей, рекрутинговых агентств, абитуриентов, государственных органов образования, общества в целом), а не согласно ресурсам, которыми оно обеспечено.

Сегодня, когда спрос на квалифицированные кадры всех уровней – от рабочего до специалиста с высшим образованием – значительно возросла потребность в воссоздании на качественно ином уровне системы образования, отвечающей требованиям рынка труда и общественным отношениям.

Особенно важно рассматривать систему образования как последовательный инновационный процесс общей и профессиональной подготовки в учебных заведениях различных уровней (школа, техникум, вуз и т.д.), и как процесс обучения человека на протяжении всей жизни, с целью повышения его профессиональных и личностных качеств до уровня, отвечающего требованиям текущего момента времени. Поскольку мотором инновационной деятельности являются творческие, высокопрофессиональные в соответствующей области деятельности личности как особый тип творческих личностей.

Противоположность инновационной и традиционной личностей четко представлена на основе их характеристик в табл. 1, которую построил Эверетт Хаген [4].

Посеяв мотивацию достижения, пожнешь урожай экономического роста, потому что в поведенческом аспекте эта мотивация связана с мобильностью, направленной вверх, долгими часами работы, желанием накопить капитал, предпринимательской активностью.

Инновационность экономики складывается из технико-технологических, структурных, институциональных и других составляющих. Эти компоненты инновационности могут реализоваться самими работниками, чей уровень профессионализма, адаптивных способностей соответствует общественным потребностям. Хотя возросший технико-технологический уровень производства, трудосберегающие технологии, совершенствующиеся информационные системы служат ориентирами для развития работников.

Повышение качества рабочей силы, ее конкурентоспособности может осуществляться, во-первых, если существует общественная потребность в этом, во-вторых, если люди стремятся участвовать в производительной деятельности и соответственно расти профессионально, и, в-третьих, если государство может принимать участие в процессе качественного совершенствования рабочей силы и ее использования.

Что касается государства, то основным направлением государственной политики в образовании становится распространение на эту сферу рыночных отношений. Так, целью политики модернизации образования в среднесрочной перспективе в федеральной целевой программе развития образования названо обеспечение конкурентоспособности России на мировом уровне, а ее достижение может быть обеспечено за счет оптимального соотношения затрат и качества в сфере образования и науки. В рамках данной программы решаются программы ориентации системы образования на рынок труда (но не на потребности населения), перехода на нормативное финансирование образовательных учреждений (приближение финансирования по форме к оплате образовательных услуг – модель «образование как товар»). Таким образом, в основу модернизации образования закладываются, прежде всего, экономические подходы.

Таблица 1

Важнейшие характеристики инновационной и традиционной личностей

Важнейшие характеристики	Инновационная личность	Традиционная личность
Отношение к действительности	Отношение к миру характеризуется любознательностью и стремлением управлять (манипулировать) им, с целью воздействия на различные явления и их контроля	Согласие с образцами жизни, диктуемыми традицией и авторитетами
Понимание роли индивида в мире	Принятие на себя ответственности за плохие стороны жизни, сопряженное с потоком лучших решений и попытками внести изменения	Покорность, послушание, стремление избегать ответственности и потребность в зависимости
Стиль лидерства	Откровенность и терпимость к подчиненным, одобрительное отношение к их оригинальности и стремление к новациям	Твердость (жесткость, непреклонность), возвышенные надежды и строгие требования к подчиненным

При рассмотрении первой составляющей процесса следует обратить внимание на тенденции, характерные для мировой экономики в настоящее время, когда постоянно совершенствуется технико-технологическая база производства и повышается квалификация работников. Ключевые для инновационной экономики личностные качества – мобильность, желание обучаться в течение всей жизни, склонность к предпринимательству и принятию риска – также не являются пока характерными особенностями хотя бы значимой части населения страны. В России, по данным Росстата, участие населения (в возрастной группе 25-64 лет) в непрерывном образовании в 2008 г. составило 24,8%. При этом в странах с высокой инновационной активностью этот показатель намного выше: Великобритания – 37,6%, Германия – 41,9%, Финляндия – 77,3% [1].

В экономически развитых странах большинство работников занято умственным трудом (численность работников, занятых преимущественно умственным трудом, за последние 20 лет увеличилась примерно на 10%). Эти изменения происходят вслед за международным движением капитала, когда транснациональные корпорации из экономически развитых стран, используя относительную дешевизну рабочей силы, размещают трудоемкие производства в развивающихся странах. В развитых странах соответственно снижается потребность в менее квалифицированной рабочей силе и растет спрос на высококвалифицированную. Так, в США постоянно ощущается нехватка сотен тысяч квалифицированных специалистов и рабочих.

Подготовка высококвалифицированной рабочей силы требует больших капиталовложений и времени. Кроме подготовки собственных квалифицированных кадров, США используют квалифицированных работников из других экономически развитых стран, размещая там высокотехнологичные производства, необходимые для американской экономики, и переводят в развивающиеся страны производства, для которых не нужны высококвалифицированные работники. Довольно широко используются так называемые «домашние офисы» за рубежом США, т. е. осуществляется виртуальный импорт рабочей силы [5].

По некоторым оценкам, чистый выигрыш для США от привлечения в страну одного квалифицированного специалиста составляет в зависимости от профессии от 230 до 650 тыс. долл. экономии на подготовке собственных кадров.

По данным Британского королевского общества, опубликованным в марте 2011 г., по количеству научных публикаций в 2004-2008 гг. Китай поднялся на 2-е место и уступает

только США. (В момент образования КНР в 1949 г. доля неграмотного населения в Китае достигала 80%). Как признают сами китайцы, в реформе системы образования наиболее важным является то, что образование и наука оставались и остаются подчиненными задачам развития экономики. В начале 1980-х годов китайское правительство изменило систему среднего образования, перепрофилировав часть средних школ в профессиональные учебные заведения или в сельскохозяйственные профучилища. В результате доля выпускников таких училищ по отношению к числу оканчивающих среднюю школу второй ступени выросла с 4,1% в 1979 г. до 42,9% в 2009 г. Из 45 000 научных институтов и центров, работающих ныне в КНР, 82,1% НИИ специализируются на инженерно-технических исследованиях и только 3,9% – на гуманитарных и философских. Научные исследования все более активно финансируются бизнесом. Если в 1991 г. 28,5% всех ассигнований на научные исследования и конструкторские разработки осуществлялись за счет бизнеса, то в 2009 г. эта доля выросла до 71,7%. В среднем, начиная с 1990 г., ежегодный рост расходов на НИОКР составил 22%. Абсолютные цифры впечатляют еще больше: в том же 2009 г. только малые и средние негосударственные предприятия выделили на эти цели 285,2 млрд юаней (43,2 млрд долл.) [5].

Наша страна также нуждается в квалифицированных работниках, однако пути решения данной проблемы еще намечаются. В прошлом веке А. Маршалл заметил: «Ничто так не будет способствовать быстрому росту материального богатства, как совершенствование нашего школьного образования, особенно средней школы, при условии, что оно будет сочетаться с введением широкой системы стипендий, которая позволила бы умному сыну рабочего человека последовательно переходить из школы одной ступени в другую, пока он не овладеет самыми лучшими теоретическими и практическими познаниями, какие может дать наша эпоха» [6]. Практика развитых стран это подтверждает.

Но подготовленные в России высококвалифицированные специалисты не всегда могут найти интересующую их работу по специальности. Часть работников уезжает из страны, так, экономический ущерб от миграции ученых составляет около 25 млрд долл. Страны, принимающие российских ученых, получают ощутимую выгоду. Например, по оценкам специалистов, наши мигранты обеспечивают около 1/4 американского хай-тека, что равно примерно 10% мирового рынка [7]. Широко стали известны имена российских ученых – лауреатов Нобелевской премии, ныне работающих в Великобритании и прославившихся открытием графена. Нехватку низкоквалифицированного труда наша страна восполняет во многом миграцией из стран СНГ и некоторых развивающихся стран. Тем самым Россия теряет в конкуренции с развитыми и развивающимися странами.

В нашей стране с начала перехода к рыночным условиям идет процесс изменения форм занятости, что отражается на образовательном уровне в соответствии со статусом работника.

На малых предприятиях (кроме постоянно работающих) работает персонал, привлекаемый на условиях совместительства по договорам гражданско-правового характера. Малые предприятия, представляющие собой новый частный сектор, привлекают до 15 % занятых в экономике, примерно 1/3 из них – это вторичная занятость, дополнение к основной работе. Можно предположить, что эта категория работников – профессионально подготовленные и экономически активные люди, чье качество рабочей силы дает им возможность ориентироваться в конъюнктуре рынка труда.

Одной из характеристик экономической активности населения является численность лиц, работающих не по найму. По сравнению с постсоветскими республиками и европейскими странами с переходной экономикой (в 2004 г. в Казахстане численность лиц, работающих не по найму, составляла примерно 38 %, в Армении – 52%, в Молдове – 36%, в Восточной Европе – около 40%) в нашей стране эта доля составила в том же году около 6% занятых. Для лиц, работающих не по найму, характерен более низкий уровень профессионального образования по сравнению с занятыми в целом, и особенно в сравнении с работающими по найму [3]. Представляется, что это положение объясняется структурой и содержанием тру-

довой деятельности работающих не по найму. Среди работающих не по найму преобладают самозанятые, ведущие мелкую торговлю, занимающиеся ремонтом квартир, транспортных средств, оказанием бытовых услуг и подобными видами деятельности. Такого рода деятельность не требует высокого уровня профессионального образования, позволяя обходиться личными трудовыми навыками.

Выполняя важные социально-экономические функции на данном этапе развития экономики нашей страны (поддержание занятости и получение доходов частью населения), данная форма трудовой активности не является технологически прогрессивной. Эта занятость обеспечивает высокую индивидуализацию при общении с потребителями, чего не может дать индустриальная занятость, но сама она может только поддержать достигнутое качество и эффективность труда.

До последнего времени наблюдается рост числа высших учебных заведений в РФ, в настоящее время насчитывается 1100 вузов и 2000 филиалов вузов. Таким образом, несмотря на снижение количества выпускников средних школ за последние 10 лет (почти в два раза), количество студентов вузов выросло за то же время в 1,5 раза. С одной стороны, налицо продолжающаяся так называемая «демографическая яма», с другой – рост лиц, желающих получить высшее образование. Одновременно в 1,3 раза уменьшилось количество вновь подготовленных квалифицированных рабочих. Следовательно, в России формально происходит довольно успешное развитие образования, это свидетельствует о том, что высшее образование является одним из динамично развивающихся секторов экономики (табл. 2).

Таблица 2

Данные по системе образования России

	2000 г.	2005 г.	2010 г.
Численность получивших аттестат о среднем (полном) общем образовании, тыс.чел.	458	1466	789
Число образовательных учреждений начального профессионального образования (НПО), ед.	3893	3392	2356
Число образовательных учреждений среднего профессионального образования (СПО), ед.	2 703	2 905	2 850
Число образовательных учреждений высшего профессионального образования (ВПО), ед.	965	1 068	1 115
Численность обучающихся в учреждениях НПО, тыс.чел	1679	1 509	1 007
Численность обучающихся в учреждениях СПО, тыс. чел	2 361	2591	2 126
Численность обучающихся в учреждениях ВПО, тыс.чел	4741	7064	7419
Подготовлено в системе НПО квалифицированных рабочих, тыс. чел	763	703	581
Выпущено специалистов учреждениями СПО, тыс.чел.	579	684	572
Выпущено специалистов ВПО, тыс. чел.	635	1151	1468

Свидетельством этого является количество студентов высших учебных заведений нашей страны. В 1990-1991 гг. в вузах обучалось 2 824,5 тыс. студентов, в 2003-2004 гг. - 5 555,4 тыс. студентов, в 2005-2006 гг. – 7064 тыс. студентов, в 2009-2010 гг. – 7419 тыс. студентов. Доля населения без образования и с начальным общим образованием составляет в России менее 2 % (один из самых низких показателей среди стран Организации экономического сотрудничества и развития – ОЭСР). По охвату общим образованием населения в возрасте от 7 до 17 лет (99,8%) Россия превосходит большинство стран ОЭСР. Россия входит в число мировых лидеров по численности студентов программ третичного образования. Этот

результат обеспечен более высокой долей среднего профессионального образования, в то время как по уровню населения с высшим образованием Россия соответствует средним значениям по странам ОЭСР.

В настоящее время все развитые государства мира реализуют программы формирования систем непрерывного образования (обучения на протяжении всей жизни – *lifelong learning*). Ведущие страны Евросоюза смогли обеспечить массовое участие взрослого населения в программах обучения и тренингах либо устойчивую положительную динамику в этой сфере. Доля экономически активного населения развитых европейских стран, участвующего в непрерывном образовании, достигает 60-70%. В Российской Федерации доля экономически активного населения, участвующего в непрерывном образовании, в настоящее время не превышает 22,4%.

Развитие экономики предъявляет новые требования к структуре и качеству подготовки специалистов и рабочих кадров. Необходимы целенаправленные усилия для преодоления диспропорций. Повышение качества пришло в противоречие с расширением доступности профессионального образования – в колледжи и вузы поступают десятки тысяч выпускников школ с низкими баллами ЕГЭ. Очевидна тенденция расширения конкуренции между традиционными организациями профессионального образования и новыми системами корпоративной подготовки (корпоративные университеты, тренинговые компании, системы внутрифирменной подготовки кадров).

Кроме того, в образовательной структуре с начала 1990-х годов проявились следующие тенденции: во-первых, это сокращение удельного веса тех, кто не имеет профессионального образования. Данная тенденция свидетельствует о востребованности нашего экономического роста уровню формального образования. Второй тенденцией является возрастающая поляризация тех, кто имеет профессиональное образование. Увеличение удельного веса работающих с высшим образованием говорит о росте спроса на новые для нас «рыночные» профессии – менеджеры, юристы, экономисты различных специальностей. Возросли требования к имеющим образование работникам вследствие изменения содержания их деятельности в условиях рыночной экономики.

Однако коренных преобразований в структуре российской экономики за годы рыночной трансформации не произошло. Физический и моральный износ основных фондов привел к снижению сложности технологических операций и среднего уровня квалификации рабочей силы. В производственной сфере произошла консервация низкоквалифицированного труда, доля которого в промышленности, по оценкам, составляет 20-40% [7]. В связи с этим замечен рост удельного веса занятых с начальным профессиональным образованием и некоторое снижение удельного веса имеющих среднее профессиональное образование.

Работодателю нужен квалифицированный работник, способный выполнять определенные функции. Сегодня, диплом об образовании – не главное, но для оценки уровня квалификации нужны определенные, порой немалые, затраты. Поэтому доверяются формальному документу, удостоверяющему квалификацию.

Необходимо восстановить систему начального и среднего профессионального образования, а также серьезно разрушенные связи между образованием и народным хозяйством. Возможно, как считают некоторые специалисты, следует возродить систему распределения выпускников вузов и техникумов.

Известно, что отечественные вузы дают разный уровень подготовки своим выпускникам. Ориентированные изначально на высокую заработную плату, а чаще – на получение материальных и нематериальных льгот, они стремятся получить диплом о высшем образовании с наименьшими затратами труда. Поэтому вузы не равноценны по качеству своей работы, но даже откровенно слабые делают «наборы» из тех молодых людей, кто желает не приращения своего «человеческого капитала», а только «хорошей должности».

К сожалению, даже с нашими ведущими вузами дело обстоит не самым лучшим образом. Согласно международному рейтингу вузов QSWorldUniversityRanking (2011 г.) ведущие

российские вузы – МГУ и СПбГУ – не попали в первую сотню списка, опустившись на несколько позиций по сравнению с прошлым годом. Московский государственный университет (МГУ) занял 112-е место, а Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ) – 251-е место из трехсот. В предыдущем году в рейтинге было 500 позиций. Российских вузов в рейтинге за 2010 г. было больше: МГУ занимал 93-е место, СПбГУ – 210-е место, Новосибирский госуниверситет – 375-е место, Томский госуниверситет и Высшая школа экономики (ГУ ВШЭ) тогда оказались в пятой сотне списка [7]. Даже в Шанхайском рейтинге вузов за 2011 г. МГУ занял лишь 77-е место, а СПбГУ – только 301-е из 500 университетов мирах [7].

На повышение качества рабочей силы, на формирование конкурентоспособного работника и, в итоге, на выход на инновационный путь развития в целях повышения жизненного уровня направлено совершенствование системы образования, в частности обсуждаемая реформа образования и новый закон «Об образовании».

Еще один аспект проблемы состоит в том, что не все могут найти работу в соответствии с полученной специальностью. В 2010 г. из 1589,9 тыс. безработных, официально зарегистрированных в органах занятости, 26,2% не имели опыта работы, в то время как лица с высшим образованием среди безработных составили 14,8% [2]. Это указывает на то, что затраты на обучение велики, а результат отрицательный.

Довольно давно у нас в стране пропагандируется переход из производства в бизнес, создание самостоятельных фирм. Как правило, вновь организованные фирмы действуют в непроизводственной сфере и являются малыми предприятиями. В производственной сфере, исключая экспортно-ориентированные секторы с высоким уровнем оплаты труда, остро нехватка квалифицированных специалистов с уровнем подготовки, отвечающим современным требованиям.

Произошло изменение представления о работнике. Работник трактуется сегодня как высококвалифицированный специалист, имеющий широкие рамки личной компетенции, желающий постоянно подтверждать ее, обладающий высокой самооценкой, системой мотивации высших потребностей, выходящей за пределы удовлетворения физических потребностей и потребностей в самосохранении. Он должен обладать не только специальными знаниями, но и комплексом универсальных знаний. Такое представление о работнике позволяет иначе использовать принцип разделения труда, наделяя его полномочиями и ответственностью не только за часть процесса в рамках специализированных частных задач, а за весь процесс, включающий комбинированные универсальные задачи процесса в целом. Благодаря этому появляется возможность ответить на все вопросы и решить все проблемы, важные для клиента. Если один человек, менеджер клиентов (*case worker*, или *case manager*), не может справиться со всеми работами процесса, организуется группа, команда (*case team*) с аналогичными полномочиями и ответственностью. Работники сами принимают решения, причем принятие решений вводится в их функциональные обязанности. Такой подход распространяется как на управленцев, так и на рабочих. Однако серьезной проблемой является также подготовка квалифицированных рабочих, способных осваивать новые технологии и производства.

В плановой экономике существовала единая сеть государственных учебных заведений по подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих кадров. В настоящий момент эта сеть уже не существует.

В ходе реформирования экономики сократилась численность рабочих и их удельный вес в общей численности промышленно-производственного персонала. Еще больше сократилась доля квалифицированных рабочих. Так, в 1990 г. в системе начального профессионального образования было подготовлено 1 млн 272 тыс. квалифицированных рабочих, в 2004 г. – в 1,7 раза меньше, в 2000 г. – 763 тыс., в 2005 г. – 703 тыс., в 2010 г. – 581 тыс., т. е. уже в 2,2 раза меньше, чем в 1990 г.

Директор Центра исследований постиндустриального общества В. Иноземцев указывает, что «в 1990-е и 2000-е годы российская система образования отличилась стабильным

перепроизводством не вполне необходимых экономике специалистов и увенчанных учеными степенями «научных работников», а экономика – очевидным недопотреблением научных кадров и новых технологий. Именно этот разрыв между потребностями народного хозяйства и потенциалом образовательной и научной систем приводит к тому, что последние работают в своего рода вакууме» [4].

Следовательно, можно сделать следующие выводы: реформирование системы образования должно быть подчинено целям развития экономики, осуществляться с учетом передового международного опыта и служить развитию научных исследований и разработок и укреплению связей с учеными других стран.

В настоящее время в большей мере, чем прежде, конкурентоспособность работника формируется в процессе трудовой деятельности. Сохранение и развитие квалификации и профессиональных навыков в значительной мере определяются качеством доступных рабочих мест и тем, в какой мере эти рабочие места дают не только достойный уровень заработной платы, но и реализацию потенциала занятых на них работников, их профессионального роста. В нашей стране еще в период централизованной экономики низкая цена труда не служила стимулом к замещению труда капиталом, не стимулировала роста производительности труда.

Опыт развитых стран показывает, что при прочих равных условиях продуктивность труда и доходы возрастают с увеличением затрат на общее и специальное образование. Так, в США самая высокая заработная плата у тех, кто закончил аспирантуру; следующая ступень – заработки после окончания университета; далее идут заработки работников с незаконченным высшим образованием; еще ниже – заработки после окончания средней школы; меньше всех получают те, кто имеет лишь начальное образование. Указанная зависимость характерна как для мужчин, так и для женщин [6].

В настоящее время важнейшим условием повышения конкурентоспособности наших работников является справедливая оплата труда. Необходимо, чтобы заработная плата создавала заинтересованность работников в росте производительности труда, повышении качества продукции и росте ее конкурентоспособности на мировом рынке. Вместе с тем, необходимо, чтобы издержки производства продукции не превышали уровня издержек производства зарубежных фирм, производящих аналогичную продукцию. То есть доля заработной платы в себестоимости отечественных товаров должна быть сопоставима с долей заработной платы в цене продукции за рубежом.

Качество образования зависит и от состояния кадрового потенциала на всех его уровнях. Выражен возрастной и гендерный дисбаланс в общем образовании: доля учителей пенсионного возраста составляет 18%, доля педагогов-мужчин – чуть более 12%. Медленно происходит обновление педагогического корпуса. Доля учителей российских школ в возрасте до 30 лет составляет 13%. Важным фактором, определяющим привлекательность педагогической профессии, является уровень заработной платы. Повышение заработной платы педагогов стало одной из целей, реализуемых с 2011 г. проектов модернизации региональных систем общего образования (далее – проекты модернизации). По данным мониторинга модернизации региональных систем общего образования, к концу 2011 г. средний уровень заработной платы учителей доведен до среднего значения по экономике региона или превышен в 69 субъектах Российской Федерации, а численность молодых учителей увеличилась на 10%. Эта тенденция должна получить развитие.

Международный опыт свидетельствует о том, что высокоразвитые системы образования концентрируют сегодня внимание на развитии профессиональных компетенций учителя. Система аттестации и оплаты труда педагогов должна быть ориентирована на повышение качества преподавания, на непрерывное профессиональное развитие. Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческого и педагогического корпуса требуют большей мобильности и гибкости системы повышения квалификации.

В сфере профессионального образования в последние годы происходит увеличение численности преподавателей в возрасте до 30 лет и снижение данного показателя для возрастных категорий 40-49 и 50-59 лет. Вместе с тем, возрастная структура в профессиональном образовании по-прежнему остается далекой от оптимальной. Одной из причин является низкая заработная плата педагогических и научно-педагогических работников учреждений профессионального образования – 85% к средней по экономике страны. В это время в развитых странах заработная плата научно-педагогических работников составляет 200-220% к средней по экономике государства. В системе профессионального образования недостаточно развиты механизмы обновления и повышения квалификации управленческих и преподавательских кадров [6].

Эффективность развитие общества напрямую зависит от степени обеспеченности талантливыми, профессионально подготовленными высококвалифицированными специалистами. Сегодня в России наблюдается спад востребованности знаний специалистов с высшим профессиональным образованием, это обусловлено низкой социальной ценностью образования, так как оно не дает соответствующей отдачи, а требует больших временных, материальных и эмоциональных затрат. Потому ряд молодых людей предпочитают серьезному базовому образованию различного рода краткосрочные курсы, дающие возможность в короткое время приобрести специальность, позволяющую получать приличный доход.

В соответствии с изложенным, одной из главных задач модернизации российского высшего профессионального образования является его адаптация к современным условиям, соответствие интересов личности обучающегося тем требованиям, которые предъявляются к специалистам в настоящее время. Актуальной проблемой современных высших учебных заведений является подготовка профессионалов, способных к проведению аналитико-проектных исследований. Таким образом, образовательные программы профессиональных учебных заведений должны создавать человека, сочетающего профессиональный кругозор с глубокими интеллектуальными возможностями.

Одним из последних решений Президента, Правительства и Законодательного Собрания РФ является иерархия вузов (верхний уровень – МГУ и СПбГУ, затем – семь федеральных (среди которых - Уральский, формируемый на базе УГТУ-УПИ) и 14 научно-исследовательских университетов). Их миссия – обеспечение формирования человеческого и научно-технического потенциала сбалансированного обновления традиционных и развития постиндустриальных отраслей экономики.

Реформирование системы образования и экономики направлено на формирование человеческого потенциала за счет миграции молодых специалистов из других стран в Россию. Однако отсутствие системы оценки потребностей отраслей экономики России, а также системы распределения выпускников даже из бюджетных потоков не учитывает востребованности инженерных специальностей на рынке труда с определёнными квалификационными требованиями.

Другой аспект конкуренции Российской экономики на мировом уровне – систематическое обновление производственной базы и повышение производительности труда. Использование высокотехнологичного оборудования в промышленном производстве предъявляет высокие требования к квалификации специалистов, работающих на этом оборудовании. В России инженерная школа всегда развивалась исходя из потребностей производства и использовала две степени подготовки специалистов – инженеры и техники. Выпускники системы СПО, получившие дипломы техников, техников-технологов, в сравнении с выпускниками системы ВПО, получившими дипломы бакалавров, имеют явное преимущество, поскольку их место по уровню занимаемой должности в системе производственных отношений определено. Для выпускника со степенью бакалавра, окончившего технический вуз, сложно определить должность в штатном расписании, поскольку невозможно определить его квалификационную нишу между техником и инженером.

Сегодня необходимо совершенствовать двухуровневую систему образования, в част-

ности, для инженерных специальностей содержание подготовки бакалавра необходимо подтянуть до уровня требований к специалисту на уровне продвинутого машиностроительного производства. При этом в обучении необходимо сделать акцент на формирование производственных навыков. Содержание подготовки магистра направлено на усиление связи с производством и НИИ. Организация подобного взаимодействия вуза и предприятия определяется дефицитом или отсутствием передовых производств мирового или европейского уровня в России. Так как для развития промышленного производства в России необходимо системы профессиональным образованием, НПО, СПО, ВПО сделать производственно-ориентированной. Принимая во внимание тот факт, что система управления экономикой в России построена по отраслевому принципу, следовательно, именно отрасль должна формировать госзаказ на подготовку кадров и отвечать за обеспечение выпускников рабочими местами, понимая, в каких регионах какие виды производств будут развиваться, а также какие смежные специальности и профессии при этом будут необходимы. Образовательные учреждения должны стать в некотором смысле частью производственной системы отрасли. Тогда образовательная система будет четко понимать, для каких отраслей, какого уровня подготовки нужны специалисты (бакалавры, специалисты, магистры) и отвечать за качество их подготовки. А промышленная система будет создавать механизмы привлечения и закрепления кадров.

Современные реалии отражают новое видение человеческих ресурсов (человеческого капитала), от которых зависит не только развитие постиндустриальных отраслей экономики, но безопасность и устойчивость развития всего общества.

Библиографический список

1. Концепции долгосрочного развития Российской Федерации на период до 2020 года. – М.: Минэкономразвития России, 2010.
2. Россия в цифрах. 2011: крат. стат. сб. – М.: Росстат, 2011.
3. Зиганшина, Н. МГУ выпал из сотни // Газета ру. 05.09.2011. <http://www.gazeta.ru/sociai/2011>
4. Инозещев, В. Слово и дело: Злокачественное образование // Ведомости. 2011. № 185 (2951).
5. Сюн, Цинянь. Слово и дело: как мы учились учиться // Ведомости. 2011. № 186 (2952).
6. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы (проект). – М.: Минэкономразвития, 2010.
7. Исследование инвестиционной привлекательности России. – М.: Эрнст энд Янг (СНГ) Б.В., 2012.
8. Материалы экономического форума в Давосе// <http://www.forbes.ru/sites/default>

*Дата поступления
в редакцию 12.12.2012*

S. N.Yashin, T.I.Ermakova, N. A. Murashova

SOME ASPECTS OF INCREASE OF COMPETITIVENESS OF GRADUATES OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN INNOVATIVE DEVELOPMENT OF RUSSIA'S ECONOMY

Nizhny Novgorod state technical university n. a. R.E. Alexeev

In article it is noted that upon transition to innovative development improvement of quality of labor becomes both the precondition, and a factor of formation of modern competitive national economy. Some aspects of competitiveness of the worker and factors of her increase are considered. Measures for higher education improvement are offered.

Key words: The competitive worker, the innovative development, the qualified labor, education, professional development.