

УДК 316.33

Н. М. Арсентьева¹, З. И. Калугина^{1,2}, И. И. Харченко¹

¹ Институт экономики
и организации промышленного производства СО РАН
пр. Акад. Лаврентьева, 17, Новосибирск, 630090, Россия

² Новосибирский государственный университет
ул. Пирогова, 2, Новосибирск, 630090, Россия

E-mail: zima@ieie.nsc.ru

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЯ:
ФОРМИРОВАНИЕ И УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ
(МЕТОДОЛОГИЯ, МЕТОДИКА И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ) ***

Анализируются стратегии государства, предприятий и работников в формировании человеческого капитала с позиции компетентностного подхода; исследуются взаимодействия субъектов рынка труда и сферы образовательных услуг по формированию спроса-предложения профессиональных компетенций; обосновывается необходимость смены парадигмы кадровой политики.

Ключевые слова: рынок труда, профессиональные компетенции, дополнительное профессиональное образование, кадровая политика.

Конец XX в. ознаменовался радикальным изменением системы ценностей, целевых ориентиров и критериев общественного прогресса. Мировой финансовый кризис высветил ограниченность господствующего энергосырьевого пути развития страны, что обусловило необходимость перехода к инновационной экономике, основанной на знаниях. На первое место вышли факторы, определяющие условия жизнедеятельности человека, качество его жизни. По данным за 2009 г., Россия входит в группу стран с высоким индексом развития человеческого потенциала (ИРЧП) и занимает 66-е место в мире из 187. Заметим, что этот результат мог бы быть гораздо выше, поскольку только в 2008 г. России удалось достигнуть ИРЧП уровня 1990 г. (Известно, что СССР в 1990 г. занимал по этому показателю 23-е место в мире.) Перемещение России в 2004 г. и закрепление в последующие годы в группе стран с развитым ИРЧП объясняется ростом ВВП на душу населения, повышением уровня образованности населения, в меньшей степени улучшением демографических показателей [1].

В связи с этим исследование условий формирования и использования человеческого потенциала как главной движущей силы экономического роста и социального прогресса становится важнейшим направлением анализа экономики знания.

Методология и методика исследования

Необходимость комплексного подхода к исследованию человеческого потенциала обуславливают три уровня анализа: макро-, мезо-, микроуровень: *государство (общество), предприятие, социальные группы.*

* Статья подготовлена по материалам исследований, проводимых в рамках Программы фундаментальных исследований Президиума РАН № 35 «Экономика и социология науки и образования», субпроект: «Социальные и экономические инвестиции в науку и образование Сибири как условие модернизации» (координаторы проекта д-р социол. наук З. И. Калугина, д-р экон. наук Г. А. Унтура).

Стратегия государства в сфере формирования человеческого потенциала связана с проводимой социальной политикой в области оплаты труда, налогообложения и распределения доходов. Главным направлением анализа на уровне государства была оценка ресурсной обеспеченности расширенного воспроизводства человеческого потенциала.

Стратегии предприятий оценивались с трех позиций:

- а) требований, предъявляемых к компетенциям работников;
- б) реальной востребованности (использования) компетенций в процессе трудовой деятельности;
- в) особенностей проводимой кадровой политики.

При этом необходимо было выявить специфику инновационного и традиционного сегментов экономики.

Индивидуальные стратегии формирования человеческого капитала исследовались на примере молодых работников (до 33 лет) как будущей социальной базы инновационной экономики.

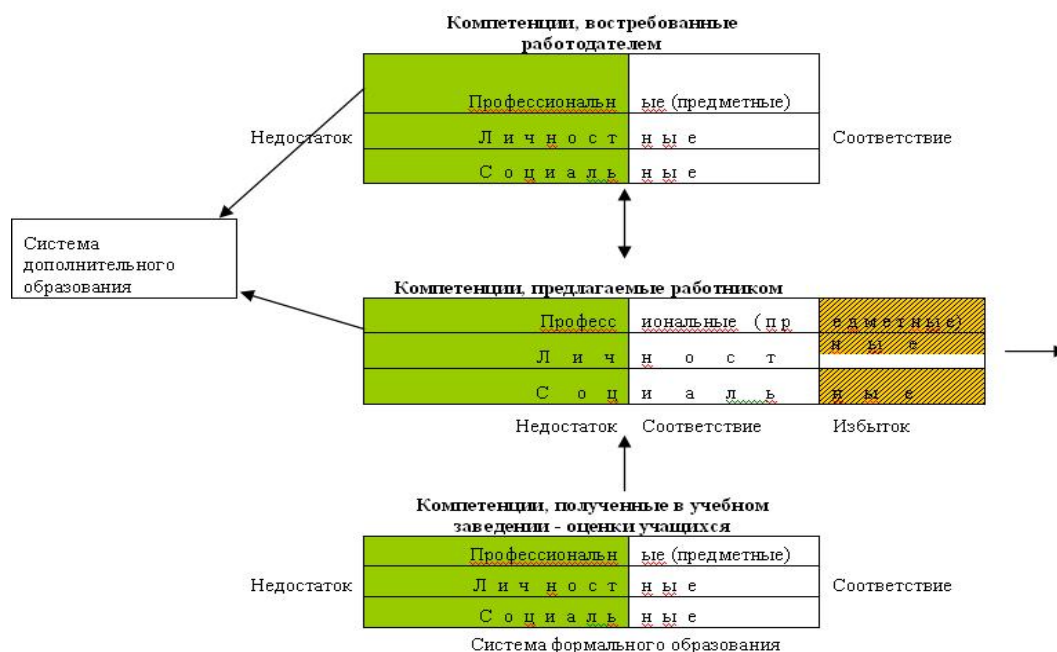
Многочисленные исследования, посвященные анализу квалификационного дисбаланса на рынке труда, не дают конкретных ответов на то, какие компетенции вчерашних выпускников и сегодняшних работников востребованы современной экономикой. Причина нерешенности этой проблемы, по нашему мнению, состоит в том, что исследователи анализируют отдельные сегменты рынка труда без взаимной увязки качественных аспектов спроса и предложения рабочей силы. Особенностью нашего методологического подхода является акцент на оценке работника, который сравнивает сигналы рынка труда в виде запросов работодателя к его компетенциям, полученным во время обучения. Работник в данном случае играет роль своеобразного «проводника».

Авторами предложена теоретическая схема исследования взаимодействия рынка труда в лице работодателей, рынка образовательных услуг (в лице учащихся) и работников (см. рисунок), которая позволяет:

- выявить набор компетенций и навыков, которые, по мнению работодателя, работник не получил в учебном заведении (например, умение применять профессиональные знания на практике, навыки работы со специальной литературой, знание узкоспециальных вопросов);
- выявить набор избыточных компетенций, которые, по мнению самого работника, менее всего требуются в работе или не требуются совсем (знание отечественного и зарубежного опыта в профессиональной области, знание иностранных языков, лидерские качества);
- выявить набор компетенций, необходимых для инновационного сегмента экономики (способность генерировать идеи, творческое мышление, способность к инновациям – по оценкам работодателя);
- выявить наличие у работника базовой компетенции (метакомпетенции) для получения недостающих компетенций (обучаемость, способность к самообразованию – по оценкам тех и других).

Систематизация полученных таким образом данных о необходимых, избыточных или недостающих компетенциях работников и свободной рабочей силы требуется для формирования заказа для сферы дополнительного профессионального образования, которая призвана восполнять и нивелировать изъяны существующей системы профессиональной подготовки кадров и спроса на определенные компетенции.

Информационная база исследования формировалась следующим образом. Вначале по критерию инновационность / традиционность с помощью экспертов была сформирована выборочная совокупность предприятий, которые представляли реальный сектор экономики региона. Инновационность предприятия характеризовалась наличием затрат на НИОКР в общей структуре затрат либо наличием собственной службы НИОКР и выпуском новой продукции (не старше 3 лет). Помимо этого предприятия, попавшие в выборочную совокупность, предоставляли некоторые статистические данные о своей деятельности и формировании кадрового состава. Выборочная совокупность респондентов на отобранных предприятиях формировалась случайным образом. Получено 35 анкет экспертов (руководителей предприятий) и 633 анкеты молодых работников. В выборочную совокупность респондентов на отобранных предприятиях были включены лица до 33 лет, имеющие (либо получающие без отрыва от производства) высшее, среднее специальное или начальное про-



Логика взаимодействий субъектов рынка труда и сферы образовательных услуг по формированию спроса-предложения профессиональных компетенций

фессиональное образование¹. Помимо этого при анализе были использованы данные социологического обследования, проведенного Институтом экономики и организации промышленного производства СО РАН в 2010 г., полевой этап исследования выполнен ООО «Тайга-Инфо Групп». Выборочная совокупность репрезентировала население Новосибирской области от 18 до 65 лет ($N = 1419$ чел.), в том числе в городской (67 %) и сельской (33 %) местности.

Стратегии государства, предприятий и работников в повышении квалификации рабочей силы

Стратегия государства. В ходе исследования был выполнен расчет ресурсной обеспеченности воспроизводства человеческого потенциала в Российской Федерации в целом и в регионах Сибири по видам экономической деятельности. Расчеты показали, что только работники финансовой сферы и добывающей промышленности получали заработную плату, равную 6 прожиточным минимумам (ПМ) и обеспечивающую им развивающий тип потребления. Абсолютное большинство занятых на полученный заработок могли лишь восстановить свою работоспособность. Работники сельского хозяйства, являющиеся постоянными аутсайдерами на шкале заработной платы, не располагали и такими ресурсами. Их заработная плата была ниже 2 ПМ, что негативно отразилось на продолжительности жизни, уровне образования и благосостоянии сельского населения. Чтобы обеспечить расширенное воспроизводство человеческого потенциала (на уровне нынешних стандартов) по всем видам экономической деятельности, средняя номинальная заработная плата должна быть повышена не менее чем вдвое, а в отраслях социальной сферы и сельском хозяйстве – как минимум в три раза.

¹ Эмпирическая база создана в 2008–2009 гг. в рамках проектов, поддержанных РГНФ (№ 08-02-05504 е/и; 08-03-65301 а/т).

Ситуация обостряется чрезвычайно малыми масштабами развития высокотехнологичного сегмента экономики. Рабочие места, предлагаемые на современном рынке труда, характеризуются низкой заработной платой, неудовлетворительными условиями труда и отсутствием креативных компонентов. По существу высококвалифицированный труд остается невостребованным, что дестимулирует работников повышать свои профессиональные знания и отрицательно сказывается на индивидуальных стратегиях развития человеческого капитала.

Стратегии предприятий. Как показало наше исследование, и в традиционном, и в инновационном сегментах реального сектора экономики наиболее востребованными (не только для специалистов с высшим образованием) оказались следующие компетенции: владение компьютером и информационными технологиями, готовность постоянно обучаться новому, способность адаптироваться в новых условиях и работать в команде, а также личностные качества – трудолюбие, исполнительность, дисциплинированность, ответственность.

В инновационном сегменте чаще были востребованы узкоспециальные знания и умение обращаться с измерительными и диагностическими приборами, а также навык работы со специальной литературой, знание отечественного и зарубежного опыта в профессиональной области, умение извлекать и анализировать информацию из разных источников. Инновационный сегмент предъявляет высокие требования к качествам работников, связанным с творчеством, креативностью.

Работники инновационных предприятий в значительной мере ориентированы на повышение своего образовательного и трудового потенциала (79 % опрошенных против 61 % в традиционных). Это обусловлено как сложностью выполняемой работы, так и теми недостатками, которые они видят в полученном образовании. Представители этого сегмента довольно критически оценивают процесс обучения в учреждениях профессионального образования, где ими был получен диплом. В частности, в числе отмечаемых конкретных недостатков они называли: обучение на устаревшем оборудовании и на основе устаревших методик (30 % опрошенных против 7 % в традиционном секторе). Лишь 43 % работников инновационных предприятий не высказывали никаких претензий к системе профессионального образования. В традиционном сегменте таких работников 73 %.

Инновационный сегмент экономики по сравнению с традиционным характеризуется также более полным использованием работниками полученных знаний. Так, на инновационных предприятиях 74 % молодых работников с высшим образованием использовали свои знания полностью (против 59 % – на традиционных).

На предприятиях в традиционном сегменте экономики даже при использовании *улучшающих инноваций* (покупка нового высокопроизводительного оборудования, технологических линий и др.) требования к профессиональным компетенциям работников со стороны работодателей не выходят за пределы стандартных, подтверждаемых дипломом любого профессионального учебного заведения соответствующего уровня и профиля. В то же время особые требования предъявляются к личностным качествам работника (дисциплинированность, ответственность, отсутствие склонности к употреблению спиртных напитков).

На тех предприятиях, где внедряются *организационно-управленческие инновации*, особо востребованными становятся функциональные («инфраструктурные») компетенции, которые помогают эффективнее использовать потенциал работников. Это компьютерная, экономическая и правовая грамотность, организационно-управленческие навыки, в особых случаях – знание иностранного языка.

Радикальные (базовые) инновации предъявляют требования, в первую очередь, к профессиональным компетенциям – глубоким знаниям в предметной области, а также к личностным компетенциям (таким как способность к обучению и генерированию идей, умение находить нестандартные подходы к решению проблем и т. п.).

Полученные в ходе опроса работодателей (экспертов) данные позволяют очертить круг требований к компетенциям и личностным качествам работников с учетом специфики предъявляемых требований со стороны инновационного сегмента экономики.

Знания и навыки, требуемые рынком труда от всех работников (по данным опроса экспертов, закрытый вопрос – выбор производился из списка 12 подсказок):

- умение применять профессиональные знания при решении рабочих задач (83 %);
- умение обращаться с измерительными и диагностическими приборами (64 %);

- навыки работы с компьютером (58 %);
- навыки работы со специальной литературой (53 %);
- умение работать на станках, технологических машинах и механизмах (53 %);
- знание профессиональных программ обработки, хранения и анализа данных (50 %);
- знание узкоспециальных вопросов (50 %).

Знания и навыки, требуемые рынком труда от специалистов с высшим образованием (по данным опроса экспертов, закрытый вопрос – выбор производился из списка 12 подсказок):

- умение применять профессиональные знания при решении рабочих задач (75 %);
- знание профессиональных программ обработки, хранения и анализа данных (75 %);
- навыки работы с компьютером (50 %);
- знание узкоспециальных вопросов (50 %);
- навыки работы со специальной литературой (50 %);
- знание отечественного и зарубежного опыта в профессиональной области (50 %);
- умение обращаться с измерительными и диагностическими приборами (50 %).

Эксперты, представляющие *инновационный сегмент* экономики, в качестве четырех наиболее значимых для всех работников знаний и навыков из этого списка выделили следующие (по 60 %): знание профессиональных программ обработки, хранения и анализа данных; умение применять профессиональные знания при решении рабочих задач; знание узкоспециальных вопросов; знание отечественного и зарубежного опыта в профессиональной области. Второй по значимости ранг получили навыки работы со специальной литературой; умение работать на станках, технологических машинах и механизмах; умение обращаться с измерительными и диагностическими приборами (по 40 %).

Способности и личные качества, востребованные рынком труда от всех работников (по данным опроса экспертов, закрытый вопрос – выбор производился из списка 18 подсказок):

- умение работать в команде (80 %);
- трудолюбие, исполнительность (77 %);
- дисциплинированность, пунктуальность (72 %);
- обучаемость, способность к самообразованию (67 %);
- способность работать автономно, независимо (67 %);
- способность адаптироваться в новых условиях (57 %);
- творческое мышление, способность к инновациям (57 %);
- стремление к профессиональному совершенствованию (56 %).

Способности и личные качества, требуемые рынком труда от специалистов с высшим образованием (по данным опроса экспертов, закрытый вопрос – выбор производился из списка 18 подсказок):

- способность работать автономно, независимо (75 %);
- умение работать в команде (75 %);
- способность генерировать новые идеи (66 %);
- способность адаптироваться в новых условиях (66 %);
- трудолюбие, исполнительность, дисциплинированность (66 %);
- творческое мышление, способность к инновациям (58 %);
- обучаемость, способность к самообразованию (58 %);
- способность извлекать и анализировать информацию из разных источников (57 %).

Одним из направлений анализа была оценка реальной востребованности (использования) профессиональных навыков работников. По представлениям респондентов и экспертов в инновационном сегменте, где используются базовые инновации, наиболее востребованными оказались качества работников, связанные с творчеством. В целом, работа в инновационном сегменте по сравнению с традиционным предъявляет более высокие требования к компетенциям выпускников системы профессионального образования, что подтверждают ответы молодых работников. Инновационный сектор актуализирует навыки работы со специальной литературой и знание отечественного и зарубежного опыта в профессиональной области (хотя, по сути, это должно быть востребовано практически у всех специалистов с высшим образованием). Здесь также выше уровень требований к компьютерной компетенции (чаще требуется умение работать в Интернете, использование профессиональных программ обработки, хранения и анализа данных). Также видно, что специфика выполняемой работы в инноваци-

онном секторе стимулирует работников к постоянному самообразованию, здесь отмечается более высокий уровень их деятельностной активности, направленной на совершенствование своего трудового потенциала. Из ответов следует, что 43,4 % из них читает специальную литературу (в традиционном сегменте таких 22,9 %), 39,5 % самостоятельно осваивают новые технологии, методики, компьютерные программы (в традиционном – 15,7 %), 28,9 % отслеживает научно-технические новинки (в традиционном – 7,5 %), 39,5 % получает дополнительное образование, занимается самообразованием (в традиционном – 18,6 %).

Эти тенденции наиболее явно проявляются среди специалистов с высшим образованием. Так, среди работников с высшим образованием 54 % читают специальную литературу (в традиционном сегменте таких 45 %), 30 % принимают участие в научных конференциях (против 3 %), 36 % добились значительных успехов в повышении своего образования и квалификации (против 30 %), 14 % получили патент, авторское свидетельство на изобретение (против 0 %), 42 % самостоятельно осваивают новые технологии, методики, компьютерные программы (против 29 %). Актуальными во всем реальном секторе экономики являются владение компьютером и информационными технологиями, причем оно актуально не только для специалистов с высшим образованием. Значимые различия наблюдаются и при анализе своеобразного набора способностей и личных качеств работников, востребованных различными сегментами экономики. Большая информационная («знаниевая») составляющая многих инноваций стимулирует работников извлекать и анализировать информацию из разных источников. Кроме того, работнику инновационного сегмента чаще приходится не только умение работать в команде, но и умение работать автономно, независимо, когда это требуется.

Отметим, что у молодых работников инновационного сегмента (по сравнению с работниками традиционного) выявлен повышенный уровень неудовлетворенных притязаний ко многим аспектам трудовой деятельности – к самостоятельному характеру работы, карьерному росту, оплате труда, технологическому уровню используемого оборудования и др., хотя как раз на инновационных предприятиях эти стороны труда могут быть представлены лучше. По-видимому, такая установка является одной из причин того, что при более сложной работе в инновационном сегменте большинство молодых работников с высшим образованием считает, что им удастся реализовать свой потенциал лишь частично (62 %), и только 15 % – полностью (соответствующие данные в традиционном сегменте – 43 и 29 %). Но при этом полученные в период обучения в вузе знания специалисты инновационных предприятий применяют полнее: 14 % используют практически все знания и 60 % – знания по конкретным предметам и дисциплинам. Напротив, на традиционных предприятиях 41 % используют лишь незначительную часть знаний или не используют совсем (соответственно применяют полностью 23 % и частично – 35 %).

Кадровые стратегии в инновационном и традиционном сегментах экономики. Кадровая политика предприятий инновационного сегмента экономики характеризуется целенаправленными усилиями по подготовке и подбору кадров, начиная со «студенческой скамьи» в определенных учебных заведениях, программы обучения и качество подготовки в которых зачастую согласовываются с работодателями. Главная задача повышения квалификации кадров здесь, по мнению экспертов, – соответствовать усложняющимся задачам производства и запросам экономики знаний.

В основе кадровых стратегий инновационных предприятий лежит целенаправленная работа по подбору кадров еще в период учебы потенциального специалиста. Основные требования предъявляются не столько к объему профессиональных знаний, сколько к готовности и намерениям приобретать эти знания в будущем («обучаемость, готовность к самообразованию» и т. д.). Иными словами, совершенствование специфических компетенций в дальнейшем происходит в системе дополнительного профессионального образования.

Инновационные предприятия заключают договоры по целевой подготовке специалистов с профессиональными учебными заведениями. Круг этих заведений достаточно устойчив, что позволяет говорить об образовательном кластере для инновационной экономики (по крайней мере, о его контурах). Фактически сложившийся в Новосибирске образовательный кластер включает конкретные профессиональные училища, техникумы, вузы, систему поствузовского и дополнительного профессионального образования, внешнюю и внутреннюю (внутрифирменную) систему повышения квалификации. Это опровергает бытующий тезис о том, что

инновационной экономикой востребованы специалисты исключительно с высшим образованием, и особое внимание в инновационных сценариях развития нужно уделять лишь вузам. Напротив, потребность в определенных рабочих профессиях и специалистах-техниках здесь нередко ощущается острее, чем в специалистах с высшим образованием.

В *традиционном сегменте экономики* предприятия в основном ориентированы на «готовый продукт» системы образования – выпускников учебных заведений соответствующей отраслевой направленности (строительных, транспортных, торговых, промышленных и др.). Причем $\frac{2}{3}$ опрошенных работодателей традиционного сегмента вполне устраивает качество подготовки в близких по профилю вузах, ССУЗах, ПУ. При этом к соискателям предъявляются достаточно формальные требования относительно уровня образования и квалификации: во многих случаях для приема на работу достаточно какого-либо опыта работы.

Как правило, на предприятиях этого сегмента не предпринимаются усилия по подготовке кадров. Повышение квалификации работников не носит систематического характера и обусловлено не столько внутренними требованиями производства, сколько «сигналами» внешней среды (необходимостью подтвердить квалификацию работников по допуску к тем или иным видам работ, дополнить их знания, информировав об изменениях в законодательстве, экономических и технических нормативах и т. д.). Учреждения системы повышения квалификации кадров определяются зачастую случайно (откуда прислали более убедительную рекламу услуг; с кем уже сотрудничали и др.).

На традиционных предприятиях целевым подбором кадров не занимаются, кадровые стратегии практически отсутствуют. Требования, предъявляемые к работникам, ограничены существующими образовательными стандартами и наличием таких качеств работников как исполнительность, дисциплинированность и др.

Противоречия спроса и предложения квалифицированной рабочей силы на локальных рынках труда

В ходе проведенного исследования были выявлены противоречия между запросами рынка труда, интересами системы образования и профессионально-трудовыми ориентациями молодежи, которые проявляются в следующих формах:

- инерционность системы профессионального образования, обуславливающая запаздывание ее реакции на изменения спроса, и, как следствие, имеющийся дисбаланс между структурой предоставляемых образовательных услуг и запросами рынка труда, ориентация молодежи на получение высшего профессионального образования и на профессии, избыточные на рынке труда при высокой доле (около 40 %) старшеклассников, не определившихся с выбором профессии;
- высокая мотивация к труду, продолжению образования и получению дополнительных профессиональных знаний среди молодежи и пассивность работодателей в сфере образования и подготовки кадров (большинство работодателей, несмотря на осознаваемую проблему, остаются пассивными потребителями услуг системы профессионального образования) [2; 3];
- наличие кадрового дефицита в отраслях экономики при сохранении значительных масштабов незанятого населения;
- нарастание структурного дефицита кадров, особенно высококвалифицированных, при существовании сегментов экономики, где уровень подготовки работников превышает требования к ним со стороны выполняемой работы (рабочего места);
- несоответствие качества рабочих мест высокому уровню образованности населения;
- снижение качества профессионального образования при увеличении масштабов подготовки кадров;
- высвобождение молодежи из сферы образования, лишенной возможности продолжать обучение на платной основе в условиях финансового кризиса.

Разрешение этих противоречий может быть обеспечено, на наш взгляд, только в рамках новой парадигмы взаимодействия сферы образования, рынка труда и экономики.

В постоянно меняющемся мире знания, навыки и умения быстро устаревают и через 5–7 лет необходимы их радикальное обновление, переход к непрерывной системе образования и непрерывной генерации нового знания. Проект государственной программы «Образование и

инновационная экономика: внедрение современной модели образования в 2009–2012 годы», нацеленной на внедрение механизмов поэтапного формирования и реализации современной модели образования, обеспечивающей повышение доступности качественного образования в соответствии с требованиями инновационного развития экономики, современными потребностями общества и каждого гражданина, предусматривает организацию непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров на основе инновационных образовательных технологий с привлечением работодателей к созданию федеральных государственных образовательных стандартов и аккредитации образовательных программ.

Миссия дополнительного профессионального образования (ДПО) заключается в сглаживании структурных диспропорций на рынке труда и быстром реагировании на внешние сигналы. Через справочную систему ДубльГис было выявлено, что в Новосибирской агломерации действуют 450 организаций и структур дополнительного профессионального образования ДПО, реализующих 712 укрупненных направлений обучения (см. таблицу).

Опрос слушателей ДПО по разработанной методике проходил в 17 организациях. Как показало наше исследование, существующая система дополнительного профессионального образования находится в стадии формирования, она слабо ориентирована на перспективные потребности экономики и в настоящее время сосредоточена на сертификации компетенций работников в соответствии с постоянно меняющимися нормативными требованиями. В целом сфера дополнительного профессионального образования слабо интегрирована с наукой и бизнесом.

Специализация курсов повышения квалификации в Новосибирске

Образовательная деятельность организаций ДПО	Число организаций
Бухгалтерские курсы	36
Профессиональная переподготовка / повышение квалификации	105
Обучение рабочим профессиям	33
Обучение бизнес-профессиям	49
Компьютерные курсы	50
Обучение мастеров для салонов красоты	68
Школы иностранных языков	94
Дизайнерские курсы	15
Фотошколы	10
Центральные курсы обучения специалистов по таможенному оформлению в Сибирском федеральном округе	1
Бизнес-тренинги / семинары	158
Личностные тренинги / семинары	93

Большинство организаций ДПО предоставляет многоцелевые программы обучения, т. е. имеет несколько образовательных направлений. Большинство действующих учреждений ДПО в регионе имеет частную форму собственности. По мере накопления опыта организации ДПО постепенно расширяют спектр предоставляемых услуг для клиентов. На сегодня наибольшее распространение среди предлагаемых услуг получили бизнес-профессии, сфера менеджмента, управления, отчетности. Появление на образовательном рынке личностных и бизнес-тренингов свидетельствует о расширении спектра предоставляемых услуг. Проведенный опрос слушателей системы ДПО выявил их потребность также в комплексной подготовке (переподготовке), включающей экономические и юридические знания, развитие навыков использования информационных технологий, новых компетенций, позволяющих более полно использовать человеческий потенциал в сфере труда и других сферах жизни.

Для оценки востребованности услуг системы ДПО на перспективу применялся вторичный анализ данных уже проведенных ИЭОПП СО РАН (под руководством И. И. Харченко) социологических обследований молодых работников, безработных, а также студентов выпускных курсов вузов, ССУЗов и ПУ. Результаты показывают, что потребность разных групп трудоспособного населения в дополнительном профессиональном образовании достаточно высокая и в последние годы наблюдается ее рост.

Исследование потенциала системы ДПО в Новосибирской области выявило, что она пытается оперативно и адекватно реагировать на запросы экономики. Практически нет проблем с подготовкой специалистов по экономике, менеджменту, логистике и др. (*функциональные компетенции*). Задача подготовки специалистов с функциональными компетенциями облегчается тем, что основные профессиональные требования, предъявляемые к этой категории работников, регулируются нормативно-правовыми актами. Изменения в них являются для системы ДПО сигналом внешней среды.

Несколько сложнее складывается ситуация с подготовкой инженерно-технических специалистов (*специфические компетенции*). Но и эта проблема решается вполне успешно, поскольку система ДПО демонстрирует большую гибкость в подготовке и предложении образовательных программ и характеризуется скрупулезным учетом *конкретных запросов слушателя*. Залогом успешной деятельности учреждений системы ДПО является модернизированная материальная база и выход на межрегиональные рынки труда.

В то же время, как показало наше исследование, значительные трудности для системы ДПО представляют *запросы инновационного сегмента экономики*. С одной стороны, система ДПО играет важную роль в формировании компетенций, востребованных инновационным сегментом экономики. По сути, обучение в системе ДПО молодых специалистов (выпускников вузов) для работы в инновационных проектах становится *обязательным* этапом в процессе формирования требуемых компетенций. С другой стороны, система ДПО, по мнению представителей инновационных предприятий, не всегда готова к таким запросам инновационного сегмента экономики. Выходы из этой ситуации хозяйствующие субъекты видят по-разному – стажировка специалиста за счет предприятия в ведущих научных и учебных центрах страны и за рубежом, большое внимание уделяется самообразованию, приглашениям консультантов и др. По мнению представителей инновационных предприятий, системе дополнительного профессионального образования необходима большая гибкость в выборе курсов и дисциплин, с тем чтобы более точно отвечать квалификационным требованиям, которые предъявляют инновационные предприятия. Необходимость этого отмечали все эксперты, поскольку на сегодняшний момент, по их мнению, ни один вуз страны не готовит специалистов, которые могут сразу «включиться» в инновационные проекты.

Со своей стороны, представители системы ДПО предъявляют свои претензии к работодателям инновационного сегмента экономики. Так, по их мнению, представители бизнеса (хозяйствующие субъекты) слабо артикулируют и транслируют свои запросы к компетенциям работников во внешнюю среду, в частности в систему профессионального образования. Их представители – ассоциации и союзы – ограничиваются по большей части декларациями. Поэтому говорить о наличии отраслевого стандарта компетенций не приходится, несмотря на то, что разработка этого стандарта является прерогативой упомянутых субъектов. Отраслевой стандарт компетенций работника должен был бы служить, с одной стороны, критерием соответствия системы ДПО запросам современной экономики, с другой – стимулом к формированию учебных программ, набора дисциплин и учебных курсов. В отсутствие такого критерия и стимула учитывать запросы экономики и рынка труда достаточно сложно.

Наиболее удачными в процессе формирования необходимых работнику компетенций можно считать попытки корпораций создать собственную кадровую базу для используемых технологических инноваций. Так, корпорация «Росатом» сохранила трехуровневую систему повышения квалификации. Это положение определяется сохранившейся еще с советских времен системой переподготовки и повышения квалификации. Именно этим обстоятельством объясняется удовлетворенность базовыми профессиональными компетенциями, потому что потом они все равно доучат молодого специалиста до необходимого уровня. В систему повышения квалификации входят учебные заведения национального рынка дополнительных профессиональных образовательных услуг. Имеющаяся у этих предприятий система повы-

шения квалификации обеспечивает такой объем *специфических* компетенций, какую ни один вуз не в состоянии дать за период обучения. В результате работник приобретает уровень квалификации, который позволит отнести его к элитным специалистам. Впечатляет и объем образовательных услуг, предоставленных этой системой предприятиям корпорации. В то же время следует отметить, что в процессе корпоративного образования происходит локальное (внутрифирменное) накопление и развитие человеческого капитала. Все знания, навыки, технологии, востребованные в процессах производства в данной корпорации, сохраняются в ее же стенах.

Таким образом, налицо стремление молодежи получать дополнительные профессиональные навыки и компетенции в соответствии с требованиями современного рынка труда через систему ДПО. Потенциал дополнительного профессионального образования, по оценкам экспертов, адекватен запросам рынка труда и социальным потребностям населения. Однако приобретенные профессиональные компетенции и навыки не всегда востребованы на практике, что приводит к недоиспользованию человеческого потенциала и негативно сказывается на индивидуальных стратегиях его развития.

Новая парадигма кадровой политики

Проведенные исследования позволяют очертить контуры *новой парадигмы кадровой политики*. Обоснованный Стратегией социально-экономического развития России на период до 2020–2030 гг. переход к экономике знания выдвинул на передний план задачу развития человеческого потенциала как приоритетного ресурса экономического роста и социального прогресса. Такой переход предполагает отказ от узкого понимания рабочей силы как ресурса труда и выдвижение на первый план создание условий для развития человеческого потенциала и обуславливает осуществление соответствующих новаций в сфере образования. С одной стороны, должны внедряться новые методы обучения и сотрудничества науки и бизнеса, а с другой – формироваться инновационное сознание и инновационные компетенции специалистов. Это с неизбежностью повлечет за собой изменения в механизмах, формах и видах занятости и найма населения, а также потребует новых методов регулирования трансформирующегося рынка труда. В частности, уже сейчас наблюдается широкое распространение нетрадиционных для российского рынка видов найма и занятости населения, такие как временная, неформальная занятость, фриланс, «портфельная» занятость, дистанционная занятость, аутсорсинг, аутстаффинг и др. Указанные новации вносят коррективы в сложившиеся формы управления персоналом и требуют адекватного законодательного обеспечения.

Иными словами, речь идет о смене приоритетов кадровой политики и развитии сферы образования на среднесрочную и долгосрочную перспективу, ориентированных, прежде всего, на снижение объемов неквалифицированного труда, формирование нового мышления и рыночных моделей поведения субъектов рынка труда.

Ответом на вызовы глобализирующегося и изменяющегося мира Объединенная Европа ответила модернизацией образования. Мультилингвизм, мультикультура, развитие международных связей, новые требования рынка труда, необходимость сохранения демократического открытого общества и т. д. сподвигли Совет Европы принять решение о переходе на компетентностный подход в образовании.

Российская система образования также перестраивается в этом направлении, хотя ясности относительно нового подхода пока нет. Образование в современную эпоху – это процесс, посредством которого люди приобретают способность постоянно изменять необходимые навыки для решения возникающих задач и обращаться к источникам для обучения этим навыкам. Человек должен уметь перепрограммировать себя в соответствии с бесконечно изменяющимися задачами. Поэтому в качестве важнейшего вида ресурсов в эту эпоху являются, по мнению Мануэля Кастелса, знания и информация [4].

Специфика современного периода заключается не только в переходе на трехуровневую систему высшего профессионального образования, базирующуюся на компетентностном подходе, но также в наблюдающихся процессах автономизации и коммерциализации учебных заведений. Современные студенты примерно в 60 случаях из 100 являются не просто учащимися, а клиентами платного учебного заведения, что накладывает свой отпечаток на их

взаимодействия с профессорско-преподавательским составом. Они становятся не просто учащимися и преподавателями, а клиентами и принципалами. Учреждения системы среднего и высшего профессионального образования, ориентируясь на платежеспособный спрос населения, наращивают выпуск дипломированных специалистов сквозных профессий (экономист, финансист, бухгалтер, менеджер, юрист, маркетолог, психолог и др.), несмотря на насыщение рынка труда, и сокращают подготовку по целому ряду профессий технического профиля. В системе начального профессионального образования существенно уменьшились масштабы подготовки массовых рабочих профессий при увеличении подготовки по сквозным профессиям служащих (например, делопроизводитель, секретарь-референт, оператор ЭВМ и персональных компьютеров).

Все эти метаморфозы обусловлены сложившимися противоречиями между запросами рынка труда, интересами системы образования и профессионально-трудовыми ориентациями молодежи. Разрешение существующих противоречий может быть обеспечено, на наш взгляд, только в рамках новой парадигмы взаимодействия сферы образования, рынка труда и экономики. Новая парадигма кадровой политики и развития образования предполагает перенос акцента, переход от кадрового потенциала к человеческому потенциалу; от образования на всю жизнь к образованию через всю жизнь; от использования знания к генерации знания; от инструментальной ценности образования к самооценности получения знания; от теоретических профессиональных знаний к компетенциям; от полной стандартной занятости к гибким нестандартным формам занятости; от механизации и автоматизации к интеллектуализации труда; от исполнительности работников к креативности.

Расчет ресурсной обеспеченности воспроизводства человеческого потенциала в России и отдельных регионах может служить обоснованием необходимости смены курса социальной политики государства, направленной на повышение социальной доступности образовательных, рекреационных и медицинских услуг всем группам населения, сокращение необоснованных социальных неравенств и повышение государственных расходов на развитие систем образования, здравоохранения и рекреации.

Список литературы

1. Доклад о развитии человеческого потенциала в РФ. 2011. Модернизация и развитие человеческого потенциала. М., 2011.
2. Харченко И. И. Современная молодежь Сибири: образовательные и профессиональные стратегии / Под ред. З. И. Калугиной. Новосибирск, 2008.
3. Красильникова М. Д., Бондаренко Н. В. Рынок труда и профессиональное образование – каков механизм сотрудничества? // Информационный бюллетень ГУ-ВШЭ. 2007. № 8. URL: <http://education-monitoring.hse.ru/docs/infbul31.pdf>.
4. Кастелс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000.

Материал поступил в редколлегию 18.02.2013

N. M. Arsentieva, Z. I. Kalugina, I. I. Kharchenko

HUMAN POTENTIAL OF THE KNOWLEDGE ECONOMY: DEVELOPMENT AND CONDITIONS OF IMPLEMENTATION (METHODOLOGY AND RESULTS OF THE STUDY)

The paper analyzes the strategy of the government, enterprises and workers in the formation of human capital from the perspective of the competence approach; studies the interactions between actors of labor market and educational services market build supply-demand professional competencies; proves the paradigm shift in personnel policy.

Keywords: labor market, professional competence, supplementary professional education, personnel policy.