

Структурно-логическая модель формирования качественных характеристик трудовых ресурсов

Гилязетдинова Е.Р., аспирант, ассистент кафедры «Менеджмент и маркетинг»,
Башкирский государственный университет

Аннотация. Данная статья посвящена обоснованию структурно-логической модели формирования и развития качественных характеристик трудовых ресурсов. При этом под институтами ответственными за их формирование понимаются система образования и семья. Рассмотрены роль культуры и образования в формировании трудовых ресурсов, проблема несоответствия профессиональной подготовки выпускников требованиям работодателей ввиду отсутствия практических навыков у молодых специалистов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы; качественные характеристики; уровень культуры; уровень образования; структурно-логическая модель.

The structural-logical model of the labour force characteristics formation

Gilyazetdinova E.R., post-graduate student, teaching assistant of the management and marketing department, Bashkir state university

Annotation. The given article is devoted to substantiating the structural-logical model of the labour force qualitative characteristics formation and development. In this respect it is the system of education and the family that are understood as the institutes responsible for their formation. The role of the culture and education in forming the labour force has been analyzed alongside with the problem of the graduates' professional qualifications mismatching with the employers' requirements as a result of young specialists' lacking practical skills.

Keywords: the labour force, qualitative characteristics, the cultural level, the

educational level, the structural-logical model.

Трудовые ресурсы являются неотъемлемой частью воспроизводственного потенциала страны. Развитие качественных характеристик трудовых ресурсов (КХТР), как главных «генераторов» инновационной экономики способствует созданию эффективной конкурентной среды, необходимой для развития российской экономики.

Трудовые ресурсы функционируют на рынке труда, при этом не только рынок оказывает воздействие на трудовые ресурсы посредством спроса и предложения, но и трудовые ресурсы на рынок. В этом контексте следует вспомнить слова Джорджа Сороса: «Классическая экономическая теория строится на предположении, что участники событий на рынке действуют на основе совершенного знания. Это предположение неверно. Восприятие участников влияет на состояние рынка, в деятельности которого они участвуют, но поведение и состояние рынка также влияют на восприятие участников. Они не могут получить совершенного знания о рынке, поскольку их мышление само постоянно влияет на рынок, а рынок влияет на их мышление»¹. То есть механизм формирования и развития трудовых ресурсов - это система, находящаяся в постоянном взаимодействии с внешней средой. К институциональным факторам, влияющим на становление КХТР, относятся религия, национальные особенности субъектов экономической деятельности, государственная политика, экономические условия² и т.д.

В рамках проблемы повышения инвестиционной привлекательности экономики и инновационной активности хозяйствующих субъектов РФ необходимо приведение КХТР в соответствие сложившимся мировым стандартам и принципам. К КХТР принято относить уровень культуры, уровень образования и т.д. Иными словами, речь идет об обеспечении высокого уровня развития трудовых ресурсов.

¹ Джордж Сорос. Переводчик: Т.С. Аристова. Сорос о Соросе. Опережая перемены. – ИНФРА-М.1996.

² Васильева Е.Н. Становление культуры предпринимательства в современной России: дис. ... канд. социолог. наук: 22.00.03. – Волгоград, 2007. – 156 с.

Культура, как определенный набор ценностей и убеждений является одним из главных характеристик качества трудовых ресурсов. Уровень культуры не является постоянной величиной, не поддается количественному измерению, так как в связи с динамичностью внешней среды и необходимостью адаптации к ней все ценностные ориентиры рано или поздно подвергаются переосмыслению.

Институт Бателле в 1984 году проводил исследования, которые показали, что особую значимость приобретают самоопределение, участие, коллектив, ориентирование на потребности, раскрытие личности, творчество, способность идти на компромиссы, децентрализация, а такие общепризнанные ценности как дисциплина, послушание, иерархия, карьера, власть, централизация³, не утрачивая свою значимость, остаются как само собой разумеющееся. Следует отметить, что в России до сих пор идет этот процесс «переосмысления» общепризнанных ценностей.

Формирование ценностей, норм и правил поведения происходит под непосредственным и опосредованным влиянием общества и осуществляется естественным путем, а государственные институты, ответственные за подготовку трудовых ресурсов стараются придерживаться общепризнанных культурных традиций. Уровень культуры может формироваться и посредством целенаправленного внедрения определенных канонов поведения. Так, например, протестантская этика в Германии была внедрена в некотором смысле «искусственно». Макс Вебер, который ввел в 1905 г. в научный оборот термин «протестантская трудовая этика», отмечает, что протестантская трудовая этика не свойственна человеку от природы, это результат длительного воспитания. Соблюдение протестантской этики предполагает только усердный и добросовестный труд, показная роскошь неприемлема⁴. Подготовка трудовых ресурсов в рамках данного положения может принести эффект не только в виде увеличения доли занятого населения, повышения производительности труда и

³ Рюттингер Р. Культура предпринимательства. – М.,1992. С. 13-14.

⁴ Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма/ М.Вебер // Избр. соч. – М., 1991. – С 60-272.

создания материальных благ для инновационной экономики, но и в виде становления трудовых ресурсов сознательными гражданами-добродетелями, т.е. способными на благотворительные виды деятельности.

Уровень культуры и уровень образования тесно взаимосвязаны. Согласно историческим данным уже в 1 веке до н.э. Цицероном понятие «культура» было использовано по отношению к воспитанию и образованию человека как гражданина. Культурным (образованным) человеком считался тот, кто был способен к добровольному самоограничению, готов к подчинению общепринятым социальным нормам (правовым, религиозным, моральным и другим). Так постепенно сложилось общепризнанное понимание культуры по отношению к воспитанию и образованию человека для характеристики его интеллектуального и духовного уровня развития.

Система образования как государственный институт, ответственный за формирование трудовых ресурсов⁵ призвана прививать такие базовые элементы КХТР как квалификация, профессионализм, духовно-нравственная составляющая трудового потенциала.

В этом контексте считаем уместным обратиться к историческим данным – российскому опыту становления системы профессионального образования и его влияния на социально-экономическое развитие России. Так, например, в процессе петровских широкомасштабных преобразований, которые коснулись не только экономики страны, но и государственного устройства, быта, нравов, всех сфер жизни населения страны, на первом месте стояли светские науки. Именно благодаря Петру 1 в России возникла система профессионального образования. Особое внимание Петр 1 уделял вопросам воспитания добропорядочных и рачительных подданных, верных патриотов. Стоит лишь вспомнить литературно-педагогический памятник начала 18 века – «Юности честное зерцало», наполненный отеческими советами.

На роли образования как КХТР акцентировали внимание еще основатели

⁵ Хайруллина В.Г., Хайруллина А.И., Гилязетдинова Е.Р. Идеология формирования компетентных граждан-созидателей в современной России // Государственная идеология и современная Россия. Материалы Всероссийской научно-общественной конференции. – Москва, Наука и политика, 2014. – 280 с. + электр.часть (281-1155 с.), С. 1117-1128.

экономической науки. Так Альфред Маршалл (1842-1924), английский экономист признавал особую роль развития образовательного уровня, был ярким сторонником повышения уровня образования населения. Он писал: «... Целесообразность затрат государственных и частных средств на образование не следует измерять лишь его непосредственными практическими результатами. Такое помещение средств приносит свои плоды уже тем, что открывает перед массами людей гораздо большие возможности, нежели они сами обычно могут себе обеспечить. Образование позволяет многим, кто мог умереть в безвестности, получить возможность для раскрытия своих потенциальных способностей. А экономическая выгода от использования одного крупного промышленного открытия вполне достаточна для покрытия издержек на образование целого города ... Все средства, в течение многих лет затрачиваемые на обеспечение массам доступа к более высоким ступеням образования, с лихвой окупятся, если они приведут к появлению еще одного Ньютона или Дарвина, Шекспира или Бетховена».⁶

Образование как фактор повышения эффективности производства не теряло свою актуальность и в советские годы: «Экономическое образование призвано активно способствовать формированию современного экономического мышления, социалистической предприимчивости и деловитости, широкому участию трудящихся в управлении производством, укреплению дисциплины, развертыванию общего наступления за повышение эффективности производства»⁷.

Мировая практика свидетельствует также, что наиболее актуальной в современном мире становится проблема повышения качества образования. Работодатели все больше заинтересованы в том, чтобы выпускники вузов быстро адаптировались и легко «включались» в трудовые процессы. Зачастую выпускники с красными дипломами все знают, но применять на практике свои знания не могут. В связи с этим, осуществляется переход от традиционного

⁶ Маршалл А. Указ. соч. с. 295. Приводится по: Алиев И.М. Экономика труда. Теория и практика. Изд-во Юрайт, 2014. – 670 с., с. 25.

⁷ Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ (1982 г.) «О дальнейшем улучшении экономического образования и воспитании трудящихся».

образования, цель которого - усвоение знаний, к компетентностному, практико-ориентированному образованию, направленному на получение знаний, умений, навыков (ЗУН) и опыта практической деятельности. Как отмечает профессор Ялалов Ф.Г.: «В основе практико-ориентированного образования лежит разумное сочетание фундаментального образования и профессионально-прикладной подготовки»⁸. Следует отметить, что советское фундаментальное образование было признано одним из лучших в мире. Однако в условиях рыночной экономики оказалось не достаточно просто знать, важно еще и уметь применять свои знания на практике. Для решения этих проблем и осуществляется модернизация системы образования России. Следует отметить, что этот процесс переосмысления цели, приведения «продукта» системы образования в соответствие с современными требованиями непрерывен. Быстро меняющиеся условия жизни диктуют свои требования и устанавливают свои «стандарты» к уровню подготовки специалистов.

Компетентностный подход - это вовсе не новое понятие, придуманное современниками. Существуют различные точки зрения о том, где и как зародился компетентностный подход. Некоторые исследователи считают, что он возник в СССР, некоторые – в США, а в России он на стадии становления лишь в результате создания единого образовательного пространства. Мы будем придерживаться общепринятой точки зрения, что отправной точкой развития компетентностного подхода считается статья Д. МакКлеланда «Тестирование: компетенции против интеллекта» (1973 г.), после публикации которой у компетентностного подхода появилось много сторонников. В 1996 г. на Совете Европы обсуждались вопросы, связанные с данным подходом, после чего он получил широкое распространение⁹.

На современном этапе социально-экономического развития общества актуальность компетентностного подхода обусловлена увеличением уровня неопределенности среды, изменением требований к специалистам-

⁸ Ялалов Ф.Г. Деятельностно-компетентностный подход к практико-ориентированному образованию // Интернет-журнал «Эйдос». – 2007. – 15 января. <http://www.eidos.ru/journal/2007/0115-2.htm>

⁹ Лопуха А.Д., Лопуха Т.Л., Шабанов А.Г., Туркин Е.В. Обучение и воспитание в высшей школе: учебное пособие. – Новосибирск: НВИ ВВ имени генерала армии И.К. Яковлева МВД РФ, 2015. – 252 с., с.47

профессионалам, необходимостью формирования ответственной, креативной, стрессоустойчивой личности, умеющей адаптироваться в быстро меняющихся условиях и способной предпринимать компетентные решения и действовать в различных видах деятельности.

В рамках Болонского процесса под профессиональной подготовленностью к рынку труда понимается использование совокупности знаний, навыков, компетенций, а также личностных характеристик для успешного роста выпускников вузов в выбранной профессии и для расширения перспектив их трудоустройства. Под результатами обучения понимаются наборы компетенций, включающие знания, понимание и навыки обучаемого, которые определяются как для каждого модуля образовательной программы, так и для программы в целом¹⁰. Таким образом, современный специалист должен обладать потенциалом, набором специфических черт и качеств, определяемых как «компетентности» и «компетенции», которые будут реализованы в профессиональной деятельности.

Компетенция – это перечень социальных принципов, норм, правил поведения для поддержания порядка в социальной жизни, а также круг профессиональных функций и полномочий хозяйственной жизни, необходимых для эффективного развития экономической сферы общества. Компетентность – это способность человека осознанно действовать, зная этот перечень, т.е. умение руководствоваться в реальной социальной и экономической жизни соответствующими принципами, нормами и правилами поведения¹¹.

В современных условиях проблема подготовки специалистов высшей квалификации стоит наиболее остро в связи с динамично изменяющимися требованиями к качеству подготовки. С одной стороны, имеется богатый российский опыт в системе образования, в связи, с чем и возникло такое явление как «утечка мозгов» за границу, с другой возникает необходимость соответствовать новым требованиям мировой экономики. По рекомендации

¹⁰ Лагереv А.В. Свет и тени Болонского процесса / А.В. Лагереv, В.И. Попков, О.А. Горленко // Качество и жизнь: альм. – М., 2011. – с. 262–268.

¹¹ Хайруллина В.Г. Самоконтроль компетентности: учебное пособие / В.Г. Хайруллина. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2013. – 68 с., с. 11.

Совета Европы основным критерием качества образования выступает овладение пятью группами ключевых компетенций (рисунок 1)¹².



Рис. 1 – Ключевые компетенции

В настоящее время основная цель системы образования России сводится к решению трех основных задач: как учить (создание эффективных образовательных технологий), кого учить (оценка и подбор обучающихся) и чему учить (разработка учебного материала). В этой связи для разработчиков

¹² Хуторской А.В. Общепредметное содержание образовательных стандартов. Проект «Стандарт общего образования». — М., 2002. — 170 с., с. 58.

новых образовательных технологий основной задачей становится реализовать подход, указанный К. Марксом в 11-ом тезисе критики Фейербаха, который можно сформулировать следующим образом: необходимо строить знания, позволяющие изменять мир и начать строить «человеческую историю»¹³.

Подготовка специалистов должна осуществляться не на уровне «зубрежки», а основываться на понимании изучаемой дисциплины учащимися, на возможности всецело и широко применять полученные знания в повседневной жизни и профессиональной деятельности. Специалисты должны обладать профессиональной мобильностью, уметь адаптироваться к изменениям в условиях научно-технического прогресса, быть способными к самореализации. Таким образом, все больший акцент делается на формирование личностных качеств трудовых ресурсов, их общекультурных и общепрофессиональных компетенций. Согласно ФГОС 3+ выделяют общекультурные компетенции (ОК), общепрофессиональные компетенции (ОПК) и профессиональные компетенции (ПК).

Несмотря на то, что государственным институтом ответственным за подготовку трудовых ресурсов принято считать систему образования, предпосылки для становления личности субъектом труда закладываются еще в семье. Именно в ней формируются первые ЗУН самообслуживания и культурные компетенции.

Понятие «компетентность» включает в себя, не только профессиональные ЗУН, но и такие качества, как инициативность, сотрудничество, способность работать в группе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, реферировать информацию¹⁴.

Для того чтобы разобраться где, какие компетенции и под влиянием каких факторов они формируются, рассмотрим структурно-логическую модель формирования КХТР (рисунок 2).

¹³ Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Изд. 2. Т.3. М.: Государственное издательство политической литературы. 1955.

¹⁴ Рапацевич Е.С. Педагогика: Большая современная энциклопедия / Сост. Е.С. Рапацевич. – Мн.: Современное слово, 2005. – 720 с., с.237

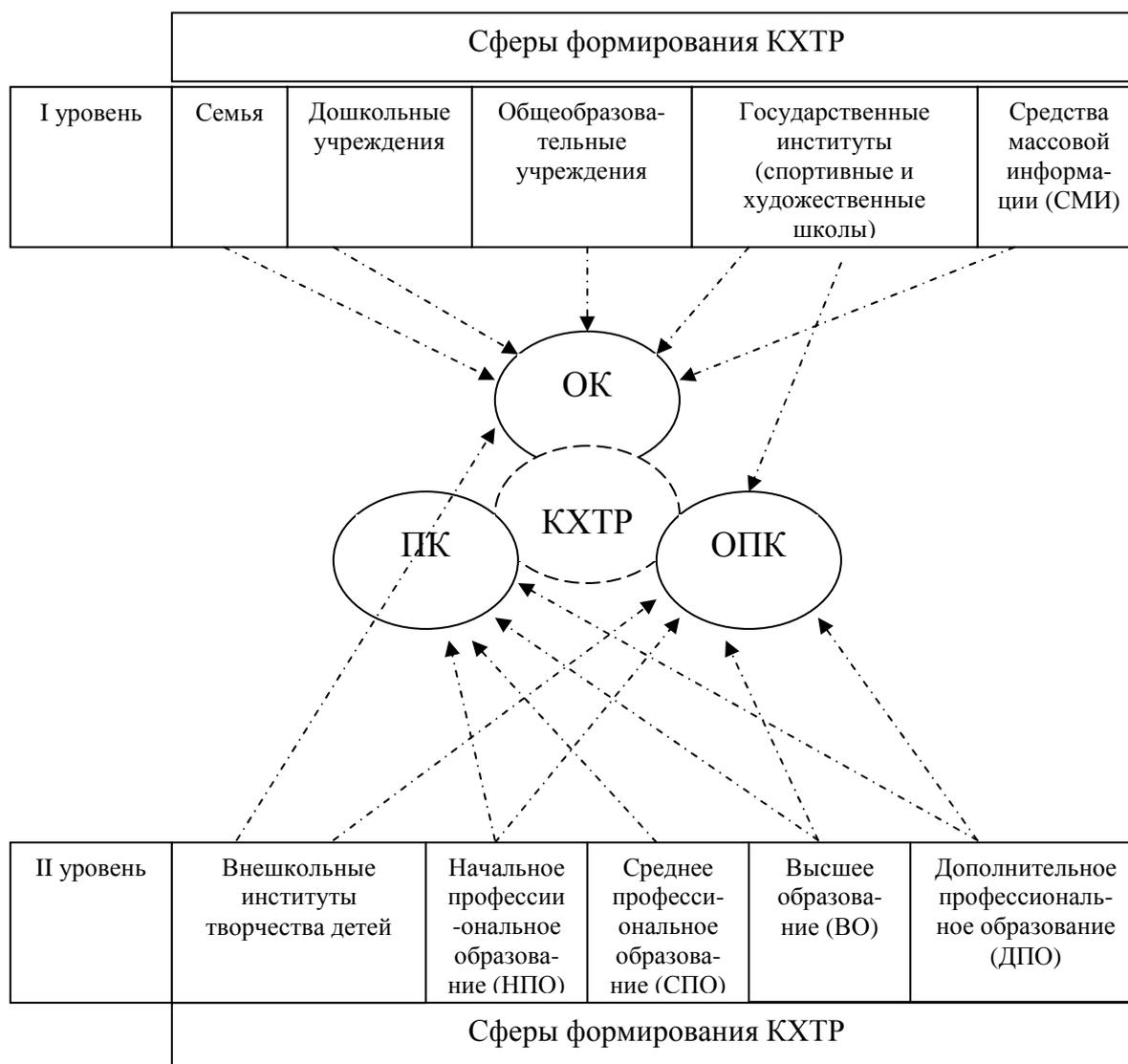


Рис. 2 – Структурно-логическая модель формирования КХТР¹⁵

Под структурно-логической моделью формирования КХТР будем понимать целостный процесс, в котором институты (сферы) формирования качественной составляющей трудовых ресурсов определенным образом воздействуют на приобретение человеком ЗУН, а также на развитие личности человека как будущего субъекта труда.

Как следует из рисунка 2, деятельность каждой сферы должна быть нацелена на формирование КХТР, ОК для становления и развития личности как будущего субъекта труда, а в дальнейшем - компетентного специалиста, профессионала.

¹⁵ Разработка автора.

Данная модель формирования КХТР может быть положена в основу формулировки образовательно-культурной политики нашего государства, помочь в дальнейших исследованиях психолого-педагогических, социально-гуманитарных наук, а также может быть использована государственными институтами при совершенствовании нормативно-правовой базы, способствующей усилению интеграции уровней системы образования.

Трудовые ресурсы как результат реализации государственной политики согласно данной модели будут способны адаптироваться к постоянно меняющимся факторам внешней среды.

Следует отметить, что наличие образования вовсе не гарантирует наличие умений применять их на практике. К такой ситуации нас привело то, что долгие годы система образования пыталась максимально «заполнить умы» учащихся знаниями, предполагая, что это обеспечит им успех в работе как в государственном секторе, так и в коммерческой деятельности. Знания не могут являться самоцелью, это всего лишь средство достижения цели. Здесь мы сталкиваемся еще с другой проблемой, что вместе с развитием научно-технического прогресса знания «устаревают». Для успешной профессиональной деятельности на сегодняшний день получить высшее образование и остановиться на этом недостаточно – возникает потребность непрерывно пополнять и совершенствовать свои ЗУН. В этом случае можно сказать, что необходимо осуществлять самоконтроль компетентности для того, чтобы всегда оставаться компетентным специалистом.

Благодаря становлению новой образовательной парадигмы, целью которой является обеспечение условий самоопределения и самореализации личности, вероятность того, что выпускники вузов будут работать не по специальности, уменьшается.

Следует признать, что компетентностный подход еще недостаточно проработан и зачастую имеет лишь декларируемый характер. Для того, чтобы он стал действенным инструментом, систему образования необходимо строить на принципах менеджмента качества и клиентоориентированности. Так или

иначе, это рынок, рынок образовательных услуг. Однако общество, равно как и сама система образования еще не достаточно готовы к кардинальным изменениям. Внедрение компетентного подхода следует осуществлять с учетом специфики российской действительности. Несмотря на то, что внедрение этого подхода противоречит уже устоявшимся в системе образования стереотипам, существующим критериям оценки учебной деятельности детей, педагогической деятельности педагогов, компетентный подход стратегически соответствует и социальным ожиданиям в сфере образования, и интересам участников образовательного процесса.

Таким образом, повышение уровня культуры и образования трудовых ресурсов призвано улучшить не только качество самих трудовых ресурсов, но и способствовать обеспечению конкурентоспособности хозяйствующих субъектов страны, повышению их инновационной активности за счет формирования компетентных граждан-созидателей.

Библиографический список

1. Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ (1982) «О дальнейшем улучшении экономического образования и воспитании трудящихся».
2. Васильева Е.Н. Становление культуры предпринимательства в современной России: дис. ... канд. социолог. наук: 22.00.03. – Волгоград, 2007. – 156 с.
3. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма/ М. Вебер // Избр. соч. – М., 1991. – С 60-272.
4. Лагерев А.В. Свет и тени Болонского процесса / А.В. Лагерев, В.И. Попков, О.А. Горленко // Качество и жизнь: альм. – М., 2011. – с. 262–268.
5. Лопуха А.Д., Лопуха Т.Л., Шабанов А.Г., Туркин Е.В. Обучение и воспитание в высшей школе: учебное пособие. – Новосибирск: НВИ ВВ имени генерала армии И.К. Яковлева МВД РФ, 2015. – 252 с.

6. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Изд. 2. Т.3. М.: Государственное издательство политической литературы. 1955.
7. Маршалл А. Указ.соч. с. 295. Приводится по: Алиев И.М. Экономика труда. Теория и практика. Изд-во Юрайт, 2014. – 670 с.
8. Рапацевич Е.С. Педагогика: Большая современная энциклопедия / Сост. Е.С. Рапацевич. – Мн.: Современное слово, 2005. – 720 с., с.237
9. Рюттингер Р. Культура предпринимательства. – М.,1992. С. 13-14.
10. Сорос Дж. Переводчик: Т.С. Аристова. Сорос о Соросе. Опережая перемены. – ИНФРА-М.1996.
11. Хайруллина В.Г. Самоконтроль компетентности: учебное пособие / В.Г. Хайруллина. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2013. – 68 с.
12. Хайруллина В.Г., Хайруллина А.И., Гилязетдинова Е.Р. Идеология формирования компетентных граждан-созидателей в современной России // Государственная идеология и современная Россия. Материалы Всероссийской научно-общественной конференции. – Москва, Наука и политика, 2014. – 280 с. + электр. часть (281-1155 с.), С. 1117-1128.
13. Хуторской А.В. Общепредметное содержание образовательных стандартов. Проект «Стандарт общего образования». – М., 2002. – 170 с.
14. Ялалов Ф.Г. Деятельностно-компетентностный подход к практико-ориентированному образованию // Интернет-журнал «Эйдос». 2007. [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.eidos.ru/journal/2007/0115-2.htm>.