

## НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ РАБОЧИХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ВОЗРАСТАНИЯ КОНКУРЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

НУРУМОВА И. Т.  
[vestnik\\_bqu@mail.ru](mailto:vestnik_bqu@mail.ru)

*Человеческие ресурсы стали определяющими для достижения конкурентных преимуществ современных экономик: не природные богатства, а накопленные знания, информация и опыт образуют основной материал, закладываемый в фундамент экономического процветания ведущих стран мира. Это ведет к изменениям в содержании и структуре общественного богатства. В его составе все большую роль играет не наличие природных богатств или основных фондов, а так называемая неэкономическая составляющая - человеческий капитал. Этим и диктуется пристальный интерес, проявляемый к человеческому капиталу ведущими экономистами мира.*

В постиндустриальной экономике доминирующим фактором в процессе производства становится информация, которая выступает как экономическое благо. В этих условиях знания и культура превращаются в решающий фактор и ресурс производственной деятельности общества. Сегодня главным условием роста экономики и ее эффективности становится опережающее развитие интеллектуального и духовного развития человека - производителя товаров и услуг. В экономической деятельности на первый план выходят не столько умения и навыки работника, сколько его знания и уровень квалификации, позволяющие соответствующим образом реагировать на изменения техники и технологии.

Человеческие ресурсы стали определяющими для достижения конкурентных преимуществ современных экономик: не природные богатства, а накопленные знания, информация и опыт образуют основной материал, закладываемый в фундамент экономического процветания ведущих стран мира. Это ведет к изменениям в содержании и структуре общественного богатства. В его составе все большую роль играет не наличие природных богатств или основных фондов, а так называемая неэкономическая составляющая - *человеческий капитал*. Этим и диктуется пристальный интерес, проявляемый к человеческому капиталу ведущими экономистами мира.

Наращение объемов инвестиций в человеческий капитал тесно связано с повышением их роли в воспроизводстве ВВП и обеспечении экономического роста, который происходит вопреки уменьшающейся отдаче от вложений добавочного физического капитала. Так, по данным экспертов усредненный прирост национального дохода составляет 3,3% годовых, но все три фактора производства обусловили немногим более половины реально достигнутого прироста национального дохода, В чем же дело?

В ранних эконометрических исследованиях фактор научно-технического прогресса (НТП) рассматривался как экзогенная или задаваемая извне переменная. Сегодня исследователи исходят из того, что технологические изменения не привносятся извне, а возникают преимущественно внутри самой макроэкономической системы, а именно - в результате накопления человеческого капитала. Человек является не только носителем новых знаний, но и их создателем, то есть движущей силой НТП.

Такое понимание отразилось, в частности, на изменении подхода к построению моделей развития экономики. Так, в модели Ромера показано, что темпы экономического роста при определенных условиях находятся в прямой зависимости от величины человеческого капитала, сосредоточенного в сфере получения нового знания. Само существование сферы научно-исследовательской и опытно-конструкторской работы (НИОКР) становится необходимым условием экономического роста, поскольку обеспечивает интенсивное накопление человеческого капитала. Формирование его элементов происходит в рамках сложного комплекса взаимосвязанных производственных, исследовательских и образовательных структур.

Для воспроизводства человеческого капитала, заключенного в кадрах инженеров, ученых, высококвалифицированных специалистов и рабочих, помимо материальной базы, требуются отлаженные технологии передачи уже накопленного опыта, интенсивного обмена полученной информацией, организации взаимодействия при решении сложных многоуровневых задач. Иначе воспроизводство замедляется или по отдельным его элементам становится вообще невозможным.

Сказанное нами выше является правильной теоретической предпосылкой, на которой базируется решение проблемы воспроизводства человеческого капитала. В то же время следует признать, что в отличие от государств с развитой рыночной экономикой производство, оборот, накопление и использование человеческого капитала в условиях транзитивного периода стран СНГ, в том числе Кыргызстане, имеют существенные особенности. Различные эксперты по-разному их оценивают и классифицируют. Приведем краткое определение основных существенных особенностей, Сданное известным профессором Е.П. Черновой: [5]

поскольку даже в экономически развитых странах вклад индивидов в человеческий капитал в большей своей части (в США более, чем на 70%) состоит в учебном труде и потери заработка в период учебы, а у большинства населения нет больших сбережений, предприниматели же в условиях замедленного технико-технологического обновления производства еще не уяснили всей значимости вложения в человеческий фактор, необходимо увеличивать долю затрат на образование, здравоохранение и культуру в государственных бюджетах всех уровней; необходимо целенаправленно формировать и развивать рынок образовательных услуг, предполагающий тесное взаимодействие фирм, производства, рынка труда и системы подготовки кадров. На этом рынке, в порядке рыночного саморегулирования при участии государства, должна устанавливаться норма оплаты образовательных услуг, с учетом их качества, для всех потребителей этих услуг. Этот рынок, как рынок труда, должен иметь свою инфраструктуру и обслуживающих специалистов;

исходя из того, что в переходный период идет в основном количественное наращивание образовательных учреждений разных видов и разных форм собственности, необходимо сосредоточить внимание на качественной стороне подготовки кадров.

Однако на основе анализа многочисленных мониторингов и отчетов мы можем с уверенностью утверждать, что и сегодня инвестиционная политика в Кыргызстане, как и в ряде стран СНГ, ориентирована на краткосрочный эффект, она никак не учитывает происходящих потерь физического капитала, тем более ноу-хау и человеческого капитала. Политика, проводимая в сфере профессионального образования, является непоследовательной, а в связи с частой сменой правительств отмечается прерывание преемственности в реализации отдельных ее направлений и нарушение комплексности реформ.

Основополагающим принципом политики в области занятости является ориентация на достижение стратегической цели развития трудовой сферы. В соответствии с Конвенцией № 122 МОТ эта цель состоит в обеспечении полной, продуктивной и свободно избранной занятости. [1] В этой связи, как подчеркивает проф. В.Е. Савин, для Кыргызстана особо актуально толкование этой формулировки в единстве всех трех ее составляющих. Содействие полной занятости понимается как ответственность государства за создание благоприятных условий обеспечения работой всех, кто ее ищет и готов работать. Стратегия обеспечения полной, продуктивной и свободно избранной занятости реализуется во взаимодействии политики занятости и политики на рынке труда. [4]

Выбор приоритетов политики занятости определяется переходным характером кыргызской экономики. На современном этапе социально-экономического развития основная цель политики занятости заключается в том, чтобы в максимальной степени содействовать реализации права граждан на труд и переход к эффективной занятости. Такая формула подчеркивает актуальность формирования эффективной занятости в Кыргызстане, как неотъемлемой черты рыночной экономики и ответственность государства за расширение возможностей трудоустройства экономически активных граждан. Политика в области занятости должна быть интегрирована в общую систему макроэкономической политики государства.

В современных условиях на метившегося экономического роста в республике расширяется спрос работодателей не только на мало квалифицированную рабочую силу, но и на средне- и высококвалифицированных работников. Сегодня стали востребованы молодые квалифицированные и конкурентоспособные рабочие, которые имеют подтвержденный уровень квалификации. Документ о квалификации, сертифицированный в соответствии с утвержденными правилами, приобретает важное значение особенно для зарубежного трудоустройства на подходящие вакансии. В Кыргызстане, как и Казахстане, рабочие кадры готовят в многочисленных профессиональных лицеях (бывших ПТУ), которые дают начальное профессиональное образование для взрослых граждан, а если к ним приходят подростки после 9-го класса средней школы, то и полное среднее образование. Несмотря на сложные обстоятельства, эта система не утратила своей социальной составляющей и дает путевку в жизнь многим

подросткам из неблагополучных семей, сиротам и др., так как 95% контингента обучается бесплатно за счет республиканского бюджета.

Система начального профессионального образования осуществляет свою деятельность в составе Министерства молодежи, труда и занятости Кыргызской Республики. Следует отметить, что разброд и взаимоисключающие требования к обучению на рабочие профессии остались позади. В настоящее время уже выработана единая политика подхода к обучению взрослых и подростков. Наличие материально-технической базы, квалифицированных педагогических кадров, опыт профессиональной подготовки повысили конкурентоспособность профлицеев по сравнению с другими обучающими коммерческими организациями.

Сейчас перед системой начального профессионального образования стоят новые вызовы, что требует проведения дальнейшей работы по совершенствованию учебных программ, методик, производственной базы, внедрения обучения на новые профессии и т.д. Естественно, что в республиканском бюджете ассигнования на новшества отсутствуют, так как в сложных условиях развития Кыргызстана едва хватает средств закрывать социально защищенные статьи финансирования, в первую очередь заработную плату трудовому коллективу профлицеев, стипендии учащимся и т.п. Поэтому профлицей изыскивают другие источники финансирования, в первую очередь со стороны международных организаций и стран-доноров, которые принимают активное участие в поддержке развития многих сфер Кыргызской Республики. В этом плане можно отметить следующее:

- продолжается совместная работа с экспертами ГГЦ по реализации под проекта по подготовке банковских специалистов в ПЛ № 16 г.Ош и ПЛ № 99 г.Бишкек (разработки учебных программ, обучение преподавателей по предметам банковского дела). Проведены практические семинары для специалистов профтехобразования, банковских работников в Германии. Достигнута договоренность об открытии на базе профлицей № 99 новой профессии специалистов по автоматизации и компьютеризации прикладных процессов;

- заключен трехсторонний договор с Технологическим институтом Южной Альберты (Канада) и Саскечеванским технологическим институтом прикладных наук (Канада) по обучению кадров и повышению квалификации предпринимателей в профессионально-технических училищах города Каракол;

- совместно с Европейским фондом образования реализован проект "Усиление рынка труда и профессиональной ориентации в Кыргызстане как средство достичь эффективного начального профессионального обучения и системы обучения для рынка труда" и др.[2]

На повестке дня стоит задача по осуществлению таких этапных мер, как изменение содержания начального профобразования, введение новых образовательных стандартов, совершенствование учебных программ и методик, техническое переоснащение профессиональных лицеев. Исходя из этого, планируется осуществить следующие конкретные мероприятия:

- увеличить подготовку в профессиональных лицеях предпринимателей для малого бизнеса, банковских служащих, а также фермеров, владельцев крестьянских хозяйств, менеджеров в сфере туризма, гостиничного хозяйства, общественного питания, бытового обслуживания, автосервиса;

- обеспечить прирост валового дохода от производственной деятельности профлицеев;

- развивать и технически переоснащать профессиональные лицеи для внедрения современных технологий обучения по профилю электроэнергетики, компьютерной техники, строительства, полиграфии, сельского хозяйства, автосервиса, гостиничного хозяйства, общественного питания к туризму;

- эффективнее использовать безвозмездную помощь Германии, Норвегии, Турции, Швейцарии, Канады, Азиатского банка развития и других зарубежных партнеров в подготовке инженерно-педагогических кадров, издании учебников и учебных пособий, оснащения современным оборудованием и пр.[3]

В заключение еще раз подчеркнем, что необходимо тщательно учитывать особенности проблемы человеческого капитала в переходный период. Если же оставить все, как есть, то в современных условиях научно-технической и информационно-коммуникационной революции, обострения международной конкуренции Кыргызская Республика рискует остаться на обочине человеческого прогресса.

### *Литература*

1. Официальный сайт Международной организации труда. - URL: <http://www.ilo.org>.

2. Годовые отчеты Министерства молодежи, труда и занятости Кыргызской Республики за ряд лет.
3. Отчеты и планы Агентства по профтехобразованию при Министерстве молодежи, труда и занятости Кыргызской Республики за ряд лет.
4. Савин В.Е. Закономерности и особенности воспроизводства трудового потенциала общества в условиях трансформации экономической системы. - Б., 2006. С. 41-42.
5. Чернова Е.П. Человеческий капитал и подготовка кадров для рынка //Рынок капиталов. - Б., 2001. -№ 7-8. -С.36-37.