

## **ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Квалификация рабочей силы является одной из главных характеристик рабочей силы. Как указывает автор Ю.М. Остапенко: «Качественный аспект трудового потенциала можно исследовать с помощью показателей уровня квалификации работников и полезности их знаний для производства (предприятия, фирмы)»[1]. Проблема повышения качества рабочей силы является актуальной на данный момент времени в Кыргызстане. Как пишут авторы А.П. Егоршин, А.К. Зайцев: «Рабочая сила – способность человека к труду, т.е. совокупность физических и духовных сил, применяемых им в процессе производства»[2]. Уровень квалификации влияет на качество рабочей силы, и соответственно, от величины квалификации зависит качество выполняемой работы и уровень производительности труда. Как указывает С.Д. Резник: «Квалификация – степень профессиональной подготовленности к выполнению какого-либо вида работы»[3]. Квалификация рабочей силы формируется посредством прохождения специального обучения в высших, средне-специальных или начальных профессиональных учебных заведениях. Также квалификацию работник может получить без прохождения формального обучения непосредственно на рабочем месте в процессе осуществления трудовой деятельности. Обучение работников на рабочем месте осуществляют фирмы, которым нужны работники со специальной квалификацией, необходимой только на этой фирме. Обучение или переобучение работников на предприятии осуществляется за счет работодателя или в некоторых случаях за счет обучаемого работника. Таким образом, формируя специальную квалификацию, необходимую только на данном предприятии работодатели стремятся уменьшить текучесть кадров, сформировать резерв на выдвижение, удержать работника на

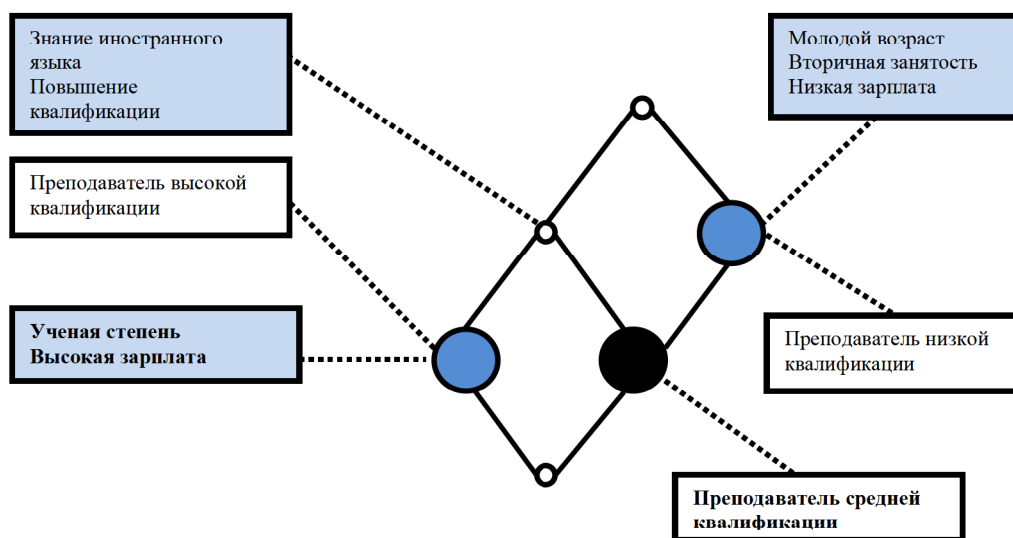
своем предприятии, сформировать эффективный и высокопроизводительный коллектив, снизить возможные транзакционные издержки на обучение персонала. В некоторых случаях квалификация может формироваться в процессе самообразования. Из всех трех способов формирования квалификации рабочей силы формальное обучение является самым эффективным с точки зрения получения определенной квалификации и в то же время самым дорогостоящим способом получения квалификации, так требует больших финансовых, материальных, трудовых и временных затрат для обучаемого лица. Формирование квалификации в образовательном учреждении может осуществляться с отрывом или без отрыва от производства. Второй способ (формирование квалификации на рабочем месте) также является эффективным методом для получения квалификации. Только в данном случае формируется специальная квалификация, которая на других предприятиях может быть и не пригодится. Данный способ приобретения квалификации является более дешевым по сравнению с первым и требует меньшего количества материальных, трудовых и финансовых затрат. Получение необходимой квалификации в процессе самообразования относится к неформальному обучению и является самым дешевым и долгим методом формирования квалификации у работника. В Кыргызской Республике 52 высших учебных заведения выпускают дипломированных специалистов, которые затем не могут трудоустроиться по специальности. Неправильное формирование квалификации у выпускников вузов приводит к массовой безработице. По данным итогов интегрированного обследования домашних хозяйств в 2010г. в Кыргызстане общее количество безработных составило 212,3 тыс. чел., а количество безработных с высшим обра-

зованием составило 21,6 тыс. чел. (10,2%) от общего количества безработных[4]. Большинство выпускников имеют теоретические знания, но не умеют их применить в практической трудовой деятельности. Это происходит из-за того, что система образования обучает теоретическим знаниям, но в очень малой степени обучает студентов практическим навыкам и умениям. Из основных социально-экономических проблем, которые препятствуют формированию надлежащей квалификации у будущей рабочей силы в высших учебных заведениях Кыргызской Республики, на мой взгляд, являются следующие: низкая оплата труда

профессорско-преподавательского состава, отсутствие современной системы повышения квалификации преподавателей, малая доля преподавателей, ведущих научную деятельность и имеющих ученую степень. Применяя положения теории множеств[5] и концепт-анализа посредством программного обеспечения **ConceptExplorer - 1.3** была построена решетка для визуализации соотношений между социально-экономическими проблемами, которые воздействуют на формирование квалификации, а также между преподавателями, имеющими разный вид квалификации в вузах Кыргызской Республики (рисунок 1).

Рисунок 1.

Решетка №1. Градация преподавателей по квалификации.



Источник: составлено автором.

Исходя из анализа построенной решетки, мы пришли к следующим выводам (рисунок 1): во-первых, из трех типов квалификации у преподавателей был обнаружен новый тип квалификации, который одновременно может иметь атрибутивные признаки, относящиеся либо к преподавателям с высокой квалификацией, либо к преподавателям со средней квалификацией. Например, в данной решетке знание иностранного языка и стремление к повышению квалификации могут быть у обоих типов квалификаций преподавателей. Во-вторых, ученую степень и высокий уровень заработной платы могут иметь только преподаватели с высокой квалификацией. Также высококвалифицированные преподаватели знают иностранный язык и стремятся повышать свою квалификацию. У препода-

вателей средней квалификации нет ученой степени и они не получают высокую зарплату. В-третьих, преподаватели с низкой квалификацией и средней квалификацией имеют молодой возраст, вторичную занятость и получают низкий уровень заработной платы. В-четвертых, также был обнаружен еще один новый неизвестный тип квалификации у преподавателей, который может иметь признаки преподавателя с низкой или со средней квалификацией. Предварительно перед построением решетки была проведена условная градация преподавателей по уровню квалификации, а также были выделены ключевые социально-экономические проблемы формирования квалификации у преподавателей в вузах Кыргызской Республики (таблица 1).

Таблица 1

Вид квалификации	низкая зарплата	повышение квалификации	высокая зарплата	вторичная занятость	молодой возраст	знание иностранного языка	ученая степень
высококвалифицированный преподаватель	нет	да	да	нет	нет	да	да
среднеквалифицированный преподаватель	да	да	нет	да	да	да	нет

низко квалифицирова нный преподаватель	да	нет	нет	да	да	нет	нет
---	----	-----	-----	----	----	-----	-----

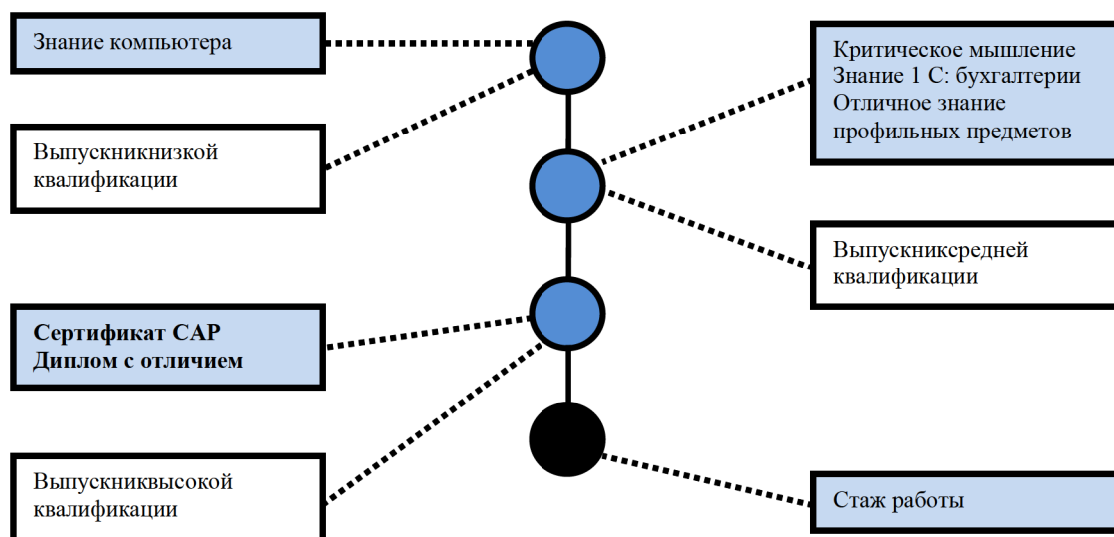
Источник: составлено автором

Чтобы решить указанные в статье социально-экономические проблемы формирования квалификации у рабочей силы, необходимо преподавателей с низкой квалификацией переобучать на преподавателей средней квалификации, то есть их необходимо обучать иностранным языкам и повышать их профессиональную и педагогическую квалификацию. Для стимулирования увеличения производительности труда и роста квалификации преподавателям со средней квалификацией необходимо создавать условия для успешного получения ученых степеней через стимулирование, серьезное финансирование и популяризацию научной деятельности в вузах, а также постепенно повышать им заработную плату в процессе их карьерного роста. Если в каждом вузе построить такую систему профессионального роста, то в вузах постепенно будет происходить плавная и эффективная смена поколений преподавателей, которая будет происходить ступенчато от молодого низкоквалифицированного преподавателя через среднюю ступень квалификации до высококвалифицированного преподавателя с ученой степенью, высоким окладом и знанием иностранного языка. Данная система в будущем сможет положительно повлиять на формирование квалификации у будущих специалистов в вузах Кыргызской Республики. Также в данной статье были рассмотрены проблемы, из-за которых неэффективно формируется квалификация у выпускников высших учебных заведений Кыргызской Республики. Требования работодателей к квалификации выпускника вуза с каждым годом становятся все жестче. Это

связано со стремительным развитием научно-технического прогресса и с ежегодно растущим потоком информации, с которым специалисту справляться становится все сложнее и сложнее. К сожалению, не все выпускники вузов обладают навыками самостоятельной работы с огромными объемами получаемой информации. Очень часто работодатели требуют наличия у выпускников специальной квалификации и дополнительных навыков, знаний, умений, деловых качеств. Например, выпускнику экономисту для трудоустройства на престижную должность необходимо знать как минимум один иностранный язык (чаще всего английский), уметь работать на компьютере, иметь определенный стаж работы по специальности, обладать определенными деловыми качествами. К сожалению, система высшего образования не всегда учитывает в своей учебной деятельности данные требования работодателей. Поэтому у многих выпускников снижаются шансы трудоустроиться вследствие отсутствия или недостаточного развития данных навыков, знаний и умений. Поэтому, я считаю актуальным провести градацию выпускников высших учебных заведений Кыргызской Республики по получаемой квалификации. Также для построения соотношений и взаимодействия градации выпускников по видам квалификации, а также по признакам, которые соответствуют каждому виду квалификации у выпускника, было применено программное обеспечение **ConceptExplorer** - 1.3. В качестве примера для построения решетки была рассмотрена квалификация «бухгалтер» (рисунок 2).

Рисунок 2.

Решетка №2. Градация выпускников по квалификации.



Источник: составлено автором

Проанализировав рисунок 2, я пришел к следующим выводам: все выпускники с высокой, средней и низкой квалификацией в соответствии с представленной решеткой умеют работать на компьютере. Выпускник с низкой квалификацией умеет только работать на компьютере. Никаких других дополнительных навыков в соответствии с рисунком 2 у него нет. Выпускник средней квалификацией обладает критическим мышлением, владеет компьютером, и он также умеет работать с программой «1С: бухгалтерия», непереносимое знание которой сегодня требуют работодатели при трудоустройстве на должность «бухгалтер». Также выпускник со средней квалификацией обладает отличными знаниями по профильным предметам. Выпускник с высокой квалификацией помимо умения работать на компьютере, наличия критического мышления, знания специализированной бухгалтерской программы «1С: бухгалтерия», отличного знания профильных дисциплин, также еще имеет сертификат SAP, означающий, что он сдал серьезные экзамены по бухгалтерскому учету, а также имеет диплом с отличием. Другой вывод состоит в следующем: ни у выпускника с низкой квалификацией, ни у выпускника со средней квалификацией, ни у выпускника с высокой квалификацией нет стажа (опыта) работы по специальности. Как было указано выше, наличие стажа работы зачастую является решающим фактором при решении вопроса о трудоустройстве выпускника. В связи с отсутствием стажа работы по специальности большинству выпускников работодатели отказывают в трудоустройстве по имеющимся вакансиям даже при наличии у выпускника высокой квалификации, диплома с отличием и отличного знания профильных предметов. Как показывает решетка № 2 на рисунке 2, отсутствие стажа работы у студентов последнего курса обучения является одной из негативных черт нашей системы высшего образования. Для накопления стажа работы многие старшекурсники начинают трудоустраиваться по смежным их специальности профессиям и начинают подрабатывать в ущерб своей учебе. В итоге они накапливают определенный стаж работы, но из-за пропущенных занятий, нехватки времени на учебу и самообразование, из выпускников с потенциальной высокой квалификацией превращаются в выпускни-

ков со средней или выпускников с низкой квалификацией. Для того чтобы на рисунке 2 самое нижнее звено (стаж работы) стало атрибутивным признаком у каждого вида квалификации, необходимо в корне менять программы обучения с теоретической направленности на прикладное обучение, с тем чтобы будущие специалисты получали необходимые для трудоустройства навыки и умения. Следовательно, студенты должны будут больше проходить производственных практик на предприятиях. Для этого в учебных программах необходимо увеличить количество учебных часов на семинарские занятия и производственные практики. Также на рисунке 2 необходимо в ближайшее время ликвидировать самое верхнее звено (выпускник с низкой квалификацией), а для этого необходимо срочно повышать квалификацию у преподавателей высших учебных заведений, то есть необходимо, чтобы произошли кардинальные изменения в решетке №1 (необходимо ликвидировать звено «низкоквалифицированный преподаватель»). В заключении необходимо отметить, что квалификация преподавателей и квалификация выпускников находятся в прямо пропорциональной зависимости, то есть, чем выше квалификация у профессорско-преподавательского состава, тем выше будет квалификация у выпускников вузов Кыргызской Республики. С целью правильного и эффективного формирования квалификации в вузах, как у преподавателей, так и студентов необходимо проводить серьезные реформы по совершенствованию системы высшего образования и приближения ее к международным стандартам качества в XXI веке.

#### *Литература*

1. Остапенко Ю.М.. Экономика труда: Учеб.пособие. - М.: ИНФРА-М, 2011. - С. 42.
2. Егоршин А.П., Зайцев А.К. Организация труда персонала: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2011. - С. 10.
3. Управление факультетом: Учебник / Под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. - М.: ИНФРА-М, 2012. - С. 651.
4. «Занятость и безработица. Итоги интегрированного выборочного обследования домашних хозяйств и рабочей силы в 2010г.». - Б.: НСК КР, 2011. - С. 108.
5. Ахтямов А.М. Математика для социологов и экономистов. Учеб.пособие. - М.: ФИЗМАЛИТ, 2004. - 464 с. - С. 17.