

На правах рукописи

КАТАСОНОВ Сергей Васильевич

**НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО
МЕХАНИЗМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
КАДРОВ**

Специальность 08.00.05-Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук



Москва - 2004

Работа выполнена во ФГУП «Всероссийский центр уровня жизни»

Научный руководитель

доктор экономических наук Смирнова Нина Алексеевна

Официальные оппоненты:

Доктор экономических наук,

профессор

Гилинская Эвелина Борисовна

Кандидат экономических наук,

доцент

Акумова Наталья Вячеславовна

Ведущая организация

Московский государственный
университет им М.В. Ломоносова,
экономический факультет

Защита состоится 24 ноября 2004 г. в 13 часов на заседании диссертационного совета К 224.001.01 при ФГУП «Всероссийский центр уровня жизни» по адресу: 105043, Москва, ул. 4-я Парковая, 29, ауд.408

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке
Всероссийского центра уровня жизни, ауд.416

Автореферат разослан 23 октября 2004 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Смирнов М.А.

I. Общая характеристика работы

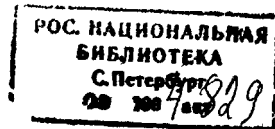
Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью формирования условий для непрерывного профессионального образования кадров, предусмотренного Федеральным законом о высшем и послевузовском профессиональном образовании, и для обеспечения повышения качества рабочей силы. Это особенно важно в условиях формирующегося рынка труда при смене видов деятельности и карьерном росте.

Кроме того, повышение квалификации кадров делает их более гибкими, мобильными, более защищенными в сфере занятости, т.е. более конкурентоспособными. Рост спроса на высококвалифицированные кадры предъявляет к системе повышения квалификации специалистов её соответствия современным международным стандартам. Всё сказанное определило актуальность, а также цель и предмет исследования.

Степень научной разработанности проблемы: Основоположниками теории трудовых ресурсов в отечественной экономической науке по праву считаются С.Г. Струмилин, А.К. Гастев, П.М. Керженцев, А.Г. Аганбегян, Я.И. Гомберг, Н.А. Иванов, Г.В. Мильнер и др.

Современные проблемы повышения качества трудовых ресурсов, образовательного ценза рабочей силы, нашли отражение в трудах В.В. Адамчука, Е.В. Белкина, В.Н. Бобкова, В.С. Буланова, И.В. Бушмарина, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, С.А. Дятлова, Ю.П. Кокина, Р.П. Колосовой, В.Г. Костакова, Л.А. Костина А.А. Никифоровой, Ю.Г. Одегова, С.Н. Смирнова, Н.А. Смирновой, Н.С. Маликова, Р.А. Яковлева и др.

В решение проблемы повышения квалификации кадров и реформирования организационно-экономического механизма системы образования внесли определённый вклад труды Л.В. Антоновой, А.Г. Архипова, Н.А. Заиченко, СИ. Иванова, И.В. Липсиц, А.И. Муравьёвой, Е.В.Савицкой, В.Н. Ченцовой, А.Н. Юркова и др.



При всём разнообразии работ, посвященных вопросам теории и практики формирования непрерывного профессионального образования, и её составной части - системы повышения квалификации, проблемы совершенствования организационно-экономического механизма с учетом потребностей модернизации всей системы обучения, переобучения и повышения квалификации кадров, рассматривалась недостаточно комплексно. В результате на сегодняшний день состояние системы и управление ею, как непрерывным процессом повышения качества рабочей силы, не отвечает требованиям рынка образовательных услуг. Оно отстаёт от потребностей сегодняшнего дня, и в основном, лишь "расшивляет узкие места".

Объект исследования составляет опыт функционирования организационно-экономического механизма системы повышения квалификации в современных экономических условиях.

Предмет исследования - экономические отношения, характеризующие содержание, основные функции и пути совершенствования организационно-экономического механизма повышения квалификации кадров, обеспечивающие упреждающий эффект государственного регулирования непрерывной профессиональной адаптации трудоспособного населения к рыночным условиям хозяйствования.

Цель исследования: На основе сравнительного анализа функционального предназначения системы непрерывного профессионального образования и качественных характеристик подготавливаемых в ней специалистов, обосновать направления совершенствования организационно-экономического механизма повышения квалификации кадров с учётом спроса, предъявляемого рынком.

В соответствии с целью в исследовании поставлены следующие *задачи*:

- раскрыть сущность и основные функции организационно-экономического механизма повышения квалификации кадров и его роль в повышении качества рабочей силы;

- выявить причинно-следственные связи между рынком труда квалифицированных кадров и рынком образовательных услуг в системе повышения квалификации /соотношение спроса и предложения/; разработать инструментарий для маркетинга услуг учреждений повышения квалификации кадров, адекватный масштабу и структуре общественной потребности;

- определить систему критерии оценки качества ДПО и предложить алгоритмы расчёта индикаторов - показателей, адекватных рыночным условиям хозяйствования;

- подготовить предложения по повышению эффективности организационно-экономического механизма повышения квалификации кадров, обосновать перспективные направления его совершенствования.

Теоретико-методологическую основу исследования составили теоретические разработки отечественных и зарубежных ученых в области повышения качества рабочей силы посредством повышения её образовательного ценза; диалектический метод познания взаимосвязанных процессов и явлений на рынке труда и рынке образовательных услуг; комплексный метод анализа и синтеза общественных потребностей в дополнительном профессиональном образовании; экспертная оценка эффективности организационно-экономического механизма повышения квалификации кадров.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обусловлена использованием апробированных наукой методов сравнительного анализа, выборки, экспертных и прогнозных оценок позитивных тенденций совершенствования и развития системы НПО на основе единого методического инструментария, что обеспечивает возможность прогнозирования направлений развития организационно-экономического механизма дополнительного профессионального образования.

Эмпирической базой работы являются российское законодательство, подзаконные акты, а также материалы Международной организации труда (МОТ). В процессе исследования автор опирался на научно-методологические материалы **НИИВО**, являющегося базовой организацией головного совета Министерства образования «Проблемы высшей школы». Кроме того, использовались:

- материалы сравнительного анализа проведенных и опубликованных социологических исследований ВЦИОМ и ВЦУЖ по данной проблеме;
- официальные статистические материалы и материалы отдельных организаций по масштабам применения специальных обучающих систем для работников и специалистов разного профиля;
- опубликованная в текущей периодике информация о практических результатах деятельности в сфере НПО

Результаты исследования, полученные лично соискателем и их научная новизна:

- уточнены сущность, содержание и причинно-следственные связи становления **НПО**, адекватного структуре и характеру общественных потребностей /спросу на рынке образовательных услуг/

- раскрыты основные функции организационно-экономического механизма **ДПО** в решении задачи повышения качества трудовых ресурсов, и с учётом законодательной установки на непрерывное образование ЭАН;

- определена система критериев оценки качества ДПО и предложены алгоритмы расчёта индикаторов - показателей, адекватных рыночным условиям хозяйствования, придающих количественную определённость качественным характеристикам системы повышения квалификации кадров;

- предложены подходы государственного регулирования организационно-экономического механизма повышения квалификации кадров, как приоритетного звена в актуализации экономического роста;

- определены направления и подготовлены предложения совершенствования организационно-экономического механизма повышения квалификации с учётом современных тенденций опережающего развития дополнительного профессионального образования кадров по сравнению со структурной перестройкой экономики.

Теоретическая и практическая значимость исследования определяется тем, что содержащиеся выводы и предложения по уточнению сущности и функций ДПО, могут быть использованы в программе модернизации российской системы непрерывного образования, при уточнении приоритетов и организационно-экономического механизма её развития, способного обеспечить потребности экономики в высококвалифицированных специалистах; предложенные автором меры государственного регулирования НПО могут быть использованы при подготовке единой концепции реформирования механизма системы повышения квалификации.

Апробация результатов работы. Основные положения диссертации использовались в практической деятельности Сургутского государственного университета и Российского нового университета при организации системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, и при формировании программ развития дистанционных форм обучения. Принципиальные направления модернизации системы повышения квалификации кадров апробированы автором в процессе преподавания в Сургутском государственном университете курса «Экономика образования».

Структура и объем диссертации. Работа состоит из введения, трёх глав, заключения и приложений. Список литературы содержит 142 наименования печатных изданий.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Функционирование системы дополнительного профессионального образования с присущим ей организационно-экономическим механизмом, обеспечивают воспроизводство трудовых ресурсов общества, и в процессе их движения - формирует экономические отношения, представляющие собой особую систему повышения качества производительных сил страны и, одновременно, наращивания человеческого капитала и повышения интеллектуального потенциала общества. Таким образом, выполняется как экономическая, так и социальная функции системы.

2. В ходе исследования автором обосновывается положение о том, что совершенствование организационно-экономического механизма НПО тесно связано с изменениями в экономике государства. Эта связь носит многоплановый и разносторонний характер и проявляется в его явной или неявной соподчиненности, взаимообусловленности и взаимозависимости от общеэкономической ситуации. В свою очередь, обратное влияние модернизации механизма ДПО на повышение качества рабочей силы, как главной предпосылки поступательного экономического роста.

3. Категория «организационно-экономический механизм дополнительного профессионального образования» как единство финансового и управленческого регулирования, направленного на совокупность организационно-образовательных структур, конкретных форм и методов управления, экономических отношений, а также нормативно-законодательных актов в сфере профессиональной подготовки и повышении квалификации, с помощью которых реализуются действующие в конкретных условиях экономические законы, процесс обучения кадров посредством реализации дополнительных образовательных программ, оказания дополнительных образовательных услуг и информационно - образовательной деятельности за пределами основных образовательных программ как в системе государственно-общественных, так и внутрифирменных структур;

4. Определена функциональная структура регулирования организационно-экономического механизма ДПО, включающая целевую, структурно-функциональную, информационно-технологическую и организационно-поведенческую подсистемы; при этом, управление системой ДПО в работе рассматривается не столько как элемент, обеспечивающий надёжность системы, но, прежде всего — как элемент её развития, т.к. это является условием конкурентоспособности российских кадров в условиях глобализации социально-экономических процессов в обществе.

5. Для адекватной оценки качества образовательных услуг, а также анализа и прогнозирования потребности в специалистах, автором предлагается концептуальная модель информационно-аналитической системы. На основе этой модели можно разрабатывать банки данных вакансий, специалистов и образовательных услуг. Следовательно, для системы ДПО характерна маркетинговая составляющая концепции управления учреждением ДПО.

6. Суть основных направлений совершенствования системы дополнительного профессионального образования - это: организация системы НПО по сетевому принципу; разработка методики целеполагания в процессе организации и построения содержания НПО; внедрение государственной системы мониторинга состояния и качества дополнительного профессионального образования;

7. Практические рекомендации по совершенствованию организационно-экономического механизма НПО, следующие: организационно-методическое руководство системой НПО со стороны единого органа — Министерства образования РФ; принятие положения о системе профессионального роста и формирования резерва кадров предприятий и организаций, требующих обязательной периодической аттестации работников и постоянного повышения квалификации и переподготовки; включение в программы реформирования предприятий и организаций страте-

гической задачи по стимулированию повышения качества рабочей силы с целью профессионального роста кадров и др.

8. Стратегия развития организационно-экономического механизма НПО в России, очевидно, содержится в направлениях его модернизации, направленных на превращение системы ДПО в социальный институт, который будет выполнять адаптационную, компенсирующую и развивающую функции, связанные с включением специалиста с высшим образованием в сферу полноценной профессиональной деятельности, с повышением его конкурентоспособности в условиях рыночной экономики.

II. Основное содержание работы

В первой главе исследуются социально-экономические характеристики современной системы НПО в Российской Федерации и дается оценка места и роли повышения квалификации кадров в системе непрерывного образования. При рассмотрении состояния системы в целом автором выводится причинно-следственная обусловленность необходимости совершенствования организационно-экономического механизма НПО. К числу факторов причинно-следственной обусловленности совершенствования организационно-экономического механизма НПО отнесены: прямое и обратное действие рынка труда и системы НПО; структурные изменения в экономике государства; изменение подходов к определению индикаторов развития системы НПО; анализ и учет тенденций и условий развития системы повышения квалификации.

Эффективность системы НПО в современной экономике определяется ее способностью удовлетворять потребности рынка труда. Интересы работодателей и их требования к качеству рабочей силы выражаются количественной потребности в подготовке специалистов той или иной профессии. Этот процесс основывается на системе отбора способных и перспективных претендентов с учетом их личной заинтересованности в получении дополнительного образования.

Спрос на повышение квалификации и выбираемые направления обучения формируют предпочтения по отношению к тому или иному типу образования и конкретной специальности. Возможности системы ДПО, её потенциал выражаются в количестве заявленных учебных мест, представленных на рынке образовательных услуг.

В ходе исследования автором обосновывается положение о том, что совершенствование организационно-экономического механизма НПО тесно связано с изменениями в экономике государства. Связь между изменениями ситуации в экономике России и организационно-экономическим механизмом НПО носит многоплановый и разносторонний характер. В свою очередь, обратное влияние модернизации механизма ДПО на повышение качества рабочей силы, как главной предпосылки поступательного экономического роста, проявляется по следующим основным направлениям:

Во-первых, модернизация отношений в структуре организационно-экономического механизма направлено на формирование более эффективной модели национальной экономики, а именно кадровая проблема выступает сегодня в качестве определяющего фактора устойчивого экономического роста.

Во-вторых, прогрессивный организационно-экономический механизм создает условия для наиболее полного удовлетворения усложняющихся экономических потребностей государства в квалифицированных трудовых ресурсах.

В-третьих, модернизация организационно-экономического механизма ДПО направлена на обеспечение комплексного развития регионов. Изменение сложившихся стереотипов подготовки кадров оказывает влияние на характеристики мобильности, гибкости рабочей силы и на равномерность и устойчивость развития экономики страны. В свою очередь, экономически сильное государство требует адекватного развития системы НПО и его организационно-экономического механизма.

Модель организационно-экономического механизма ДПО можно представить в виде двух блоков с присущими им элементами: финансовый механизм и механизм управления (рис. 1).

Рис. 1. Схема организационно-экономического механизма НПО



Рассмотрение этой модели позволяет:

- определить действие организационно-экономического механизма НПО направлено на совокупность организационно-образовательных структур, конкретных форм и методов управления;
- сформироваться экономическим отношениям, а также подготовить нормативно-законодательные акты, регулирующие сферу профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров;
- разработать механизм реализации действующего законодательства, обеспечивающий свободный и равный доступ граждан к дополнительному профессиональному образованию;
- наладить процесс обучения граждан посредством реализации дополнительных образовательных программ, оказания дополнительных образовательных услуг и информационно - образовательной деятельности за пределами основных образовательных программ как в системе государственно-общественных, так и внутрифирменных структур.

Итак, концепция и отражающий её организационно-экономический механизм НПО обеспечивает воспроизводство трудовых ресурсов общества, в процессе их движения формирует экономические отношения, представляющие собой особую систему повышения качества производительных сил страны и, одновременно, наращивания человеческого капитала и повышения интеллектуального потенциала общества.

Проведенный в исследовании анализ организационно-экономического механизма НПО позволил предложить структуру управления организационно-экономическим механизмом НПО. В ней в работе выделяется четыре основных подсистемы: целевая, структурно-функциональная, информационно-технологическая и организационно-поведенческая. На основании сравнения данных, полученных при анализе состояния рынка труда и состояния на рынке образовательных услуг, их прогностических моделей формируются проекты решения задач по обучению специалистов и проекты решения кадровой проблемы предприятий; планируется организация управления системой ДПО, что и со-

ставляет структуру и содержание общественно-государственного и внутрифирменного её регулирования.

Стратегия развития организационно-экономического механизма НПО в России, очевидно, содержится в направлениях его модернизации, направленных на превращение системы ДПО в социальный институт, который будет выполнять адаптационную, компенсирующую и развивающую функции, связанные с включением специалиста с высшим образованием в сферу полноценной профессиональной деятельности, с повышением его конкурентоспособности в условиях рыночной экономики.

В системе НПО возникает потребность в сетевой организации. Формирование таких элементов способствует: повышению эффективности использования действующих мощностей системы НПО; переходу к сетевому принципу организации НПО и к иным образовательным технологиям при обслуживании рынка труда, в том числе интенсивному развитию открытого и дистанционного образования.

Во второй главе рассматриваются способы организационно-экономического регулирования, являющиеся, по мнению автора, основополагающими при проведении реформы в системе повышения квалификации. Особое место уделено реформированию управленческих методов и форм, повышению эффективности маркетинга образовательных услуг в системе НПО и прогнозированию развития системы.

Основные проблемы создания эффективной системы управления повышением квалификацией представляются следующими: прежняя по форме иерархическая система, лишенная рычагов прямого и косвенного экономического воздействия и не освоившая новые механизмы управления в изменившихся условиях, не справляется со своими функциями сохранения единого образовательного пространства, обеспечения равенства доступа к качественному образованию и контроля качества и управления развитием образования; сеть учебных учреждений нуждается в существенном реструктурировании. Она не способствует эффективному

использованию ресурсов и по специализации не отвечает изменившимся условиям и потребностям общества. Оптимизация сети учебных заведений ДПО является важнейшей, и ее решение не только способно обеспечить существенное повышение эффективности использования ресурсов, но и лучше удовлетворить потребности населения в качественном и разнообразном образовании.

Специфика деятельности учреждения ДПО обуславливает и специфические особенности управления таким учреждением. Условиями эффективности управления учреждением ДПО можно считать: создание целостной организационно-экономической системы деятельности и четкой организационной структуры и обеспечение координации ее функционирования; формирование коллектива менеджеров управления системой; достаточную управленческую подготовленность руководителей учреждения ДПО; высокий профессионализм педагогических кадров; наличие модели мотивации и стимулирования преподавательского труда; обеспечение инновационного развития учреждения; осуществление стратегического планирования; четкую систему управленческого и педагогического контроля; учет ситуации на рынках труда и образовательных услуг.

Управление системой ДПО в работе рассматривается не столько как элемент, обеспечивающий сохранность системы, но, прежде всего – как элемент её развития, т.к. это является условием конкурентоспособности российских кадров в условиях глобализации социально-экономических процессов в обществе.

Исследование показало, что управление системой ДПО невозможно без изучения потребности в слушателях, т.к. выпускаемые системой специалисты должны удовлетворять запросы экономики страны и ориентироваться на реализацию перспективных планов её социально-экономического развития.

Для адекватной оценки качества образовательных услуг, а также анализа и прогнозирования потребности в специалистах, автором предлагается концептуальная модель информационно-аналитической системы. На основе этой модели можно разрабатывать банки данных вакансий, специалистов и образовательных услуг. Следовательно, для системы ДПО характерна маркетинговая составляющая концепции управления учреждением ДПО.

В основе этой концепции должны находиться следующие положения:

1. Цены на образовательные услуги должны формироваться под воздействием активности претендентов, величины и динамики их платежеспособного спроса. При этом стержневым компонентом ценовой политики учреждения выступает не сама по себе цена продажи образовательных услуг, а соотношение между величинами прогнозируемого эффекта и стоимостью затрат на обучение, т.е. собственно потребление образовательных услуг (принцип ориентации цены на спрос, учёт наличия конкурентов и собственно суммарную цену потребления).

2. Ассортимент образовательных услуг должен быть достаточно широким и должен интенсивно обновляться с учетом потребностей. Соответственно, процессы и технологии оказания образовательных услуг должны отличаться гибкостью, легко перенастраиваться (принцип широты и гибкости обновления ассортимента образовательных услуг).

3. Должны оказываться (производиться) только (в основном) те образовательные услуги, которые пользуются и будут пользоваться долгосрочным спросом на рынке (основополагающий принцип ориентации на перспективный спрос).

4. Коммуникационная деятельность должна быть активной, адресоваться конкретным группам потребителей образовательных услуг, либо - возможным посредникам. Продвижение и продажи образовательных услуг максимально нуждаются в децентрализации (принцип децентрализованного целевого продвижения).

5. В руководстве образовательного учреждения стратегические решения должны готовиться и приниматься специалистами, компетентными в конъюнктуре образовательных услуг, в вопросах рыночной экономики (принцип подбора руководящих кадров, ориентированных на маркетинг образовательных услуг).

6. В организационной структуре учреждения должно быть предусмотрено подразделение (центр, служба, группа), осуществляющее маркетинговые обследования и разработки, несущее ответственность за рыночное продвижение образовательных услуг, имидж учреждения и обладающее полномочиями контролировать и эффективно обеспечивать выполнение своих рекомендаций функциональными и другими подразделениями учреждения.

7. Научно-педагогические исследования и прогнозы должны вестись как по профилю учреждения, так и на предмет конъюнктуры рынка образовательных услуг, в т.ч. соответствующего профиля (принцип рыночной ориентации исследований).

Важнейшими направлениями организационно-экономического регулирования системы ДПО является прогнозирование и планирование. Наряду с рекомендациями по применению традиционных методов прогнозирования социально-экономических явлений (экстраполяция, моделирование, экономический (системный) анализ, нормативный, балансовый и другие методы), в работе разработан и представлен метод экспертных оценок тенденций изменения конъюнктуры формирования контингента слушателей.

Совершенствование технической базы производства, позволит осуществить намеченный переход на производство продукции новых свойств и высокого качества, которая будет конкурентоспособна на внутреннем и внешнем рынках. В связи с этим, на наш взгляд, наряду мероприятиям по техническому совершенствованию производства должна осуществляться опережающая подготовка квалифицированного

персонала. В соответствии с этим представляется необходимым: во-первых, проводить оценку перспективной потребности народного хозяйства в дополнительном образовании; во-вторых, в документах и соглашениях по социальному партнёрству предусматривать ответственность работодателей за развитие кадрового потенциала, одновременно освобождая средства из прибыли, направляемые на эти цели от налогообложения; в-третьих, в региональных перспективных программах обеспечения занятости населения предусматривать временное опережение обучения, переобучения и повышения квалификации кадров по сравнению с началом ввода в действие новых предприятий .

В третьей главе определены основные пути совершенствования системы ДПО: организация системы ДПО по сетевому принципу; разработка методики целеполагания в процессе организации и построении содержания ДПО; внедрение государственной системы мониторинга состояния и качества дополнительного профессионального образования.

Организация системы ДПО по сетевому принципу, как нам представляется, обеспечит решение следующих проблем оптимизации управления этой сферой:

1. Разделение полномочий и ответственности между различными уровнями управления ДПО и обеспечение их эффективного взаимодействия.
2. Преодоление ведомственности в управлении системой ДПО, в том числе за счет дальнейшего развития принципов автономности учреждений ДПО с одновременным повышением их ответственности за конечные результаты деятельности.
3. Создание информационного пространства и информационной базы для внедрения социальной технологии последующего внедрения государственной системы мониторинга состояния и качества дополнительного профессионального образования.

При разработке методики целеполагания в процессе организации ДПО, приоритетными направлениями его экономического обеспечения должны стать: исследование рынка образовательных услуг с использованием маркетинговых технологий; учёт прогнозов развития рынка труда с целью опережающей подготовки специалистов для перспективных областей экономики; развитие информационного обеспечения системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров; формирование современного учебно-методического обеспечения работы учреждений ДПО;

В связи со структурными изменениями экономики ДПО также должна меняться, адаптируясь к стратегии структурной перестройки и экономического роста. Внедрение государственной системы мониторинга состояния и качества ДПО предполагает исследование ее состояния и готовности адекватно соответствовать изменяющейся экономической структуре трудовых ресурсов.

В диссертации формулируются основные принципы организации мониторинга ДПО: целенаправленность: все показатели подчинены задаче отслеживания траектории ДПО в соответствии с его функциональным назначением; системность: показатели ДПО рассматриваются как единая система, учитываются все влияющие факторы; комплексность: аналитические показатели должны отражать все процессы в ДПО: отклонения, динамику, альтернативы, прогнозы; непрерывность и сопоставимость результатов: единая методика расчётов по всем пространственным и временным объектам; достоверность: информатизация процессов отслеживания траектории, накопления знаний о закономерностях функционирования ДПО в целом и его отдельных структурных единиц; гибкость и обновляемость: постоянное развития системы показателей мониторинга, совершенствование методик наблюдений и анализа.

Общая цель мониторинга разбивается на ряд задач, которые можно сгруппировать в два блока: организационно-методические и экономике-прикладные задачи.

В число первых задач включены: отбор показателей, направлений и программ ДПО; создание информационной базы ДПО; выбор метода анализа данных; отработка форм выходных отчетов; построение методики диагностики состояния ДПО; методика интерпретации результатов; организация принятия решений, подготовка программ и оценка перспектив развития и т.п.

В группу экономико - прикладных задач входят: расчет показателей ДПО; формирование и обновление базы данных; экономико-статистические характеристики ДПО, схема распределения прибыли; поиск и привлечение спонсоров, либо обоснование долевого характера инвестирования ДПО; расчет отклонений траектории развития ДПО с анализом причин; подготовка аналитических докладов -отчётов и т.п.

Создание нормативно-правовой базы и организационного механизма Национальной системы контроля качества ДПО должно стать одной из стратегических задач развития системы качества ДПО. По мнению автора, система контроля качества ДПО должна быть преимущественно общественно-государственной и строиться на принципах сочетания общественно-профессионального и государственного контроля, децентрализации, сертификации преподавателей, экспертной оценки качества преподавания в соответствии с образовательным стандартом. Важнейшим фактором совершенствования ДПО является создание гибкой, целенаправленной, экономически эффективной системы государственно-общественного управления, обеспечивающей интенсивное развитие и высокое качество образования, его многообразие и направленность на удовлетворение запросов личности, общества, российской экономики.

Объектом регулирования со стороны федеральных и местных органов управления должны стать образовательные учреждения ДПО,

обеспечивающие потребности производства и, следовательно, общества. Общество прямо заинтересовано в регулировании ДПО так же, как оно заинтересовано в регулировании всех других видов образования. Отсюда вытекает необходимость государственной поддержки системы ДПО, в особенности при существующем низком уровне платежеспособности населения.

В Заключении работы представлены основные выводы:

1. Функциональное назначение ДПО - выполнять важнейшую задачу своевременного и всестороннего обновления профессиональных знаний кадров, тем самым, повышая качественные характеристики трудовых ресурсов, их конкурентоспособность на внутренних и внешних рынках труда с целью решения актуальных народнохозяйственных и социальных задач российского общества. Обязательный его компонент - высокоразвитая, динамичная, независимая организационно-экономическая система профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров. Учитывая тот факт, что качество трудовых ресурсов, имеющее воспроизводственный характер, напрямую характеризует экономический потенциал страны, качество жизни её населения и является важным компонентом национальной безопасности, делается вывод о необходимости усиления роли государства в решении задач модернизации всех элементов механизма ДПО, возвращения ему того места в народно-хозяйственном комплексе, которое оно призвано занимать, исходя из масштабов решаемых здесь задач.

2. Организационно-экономический механизм ДПО функционирует как единство финансового и управленческого регулирования, направленного на координацию деятельности организационно-образовательных структур, конкретных форм и методов управления. Он опирается на экономические отношения, нормативно-законодательные акты в сфере профессиональной подготовки и повышении квалификации. С их помощью реализуются действующие в конкретных условиях

экономические законы, обеспечивается процесс обучения граждан посредством реализации дополнительных образовательных программ, оказываются дополнительные образовательные услуги и информационно - образовательная деятельность за пределами основных образовательных программ как в системе потребностей государственно-общественных, так и внутрифирменных.

3. Организационно-экономический механизм ДПО включает в себя следующие элементы: совокупность факторов производства (собственных и заемных); взаимосвязь спроса на ДПО и предложения образовательных услуг от учреждений, организующих профессиональную подготовку и повышение квалификации на рынке ДПО; конкурентную среду и конкурентные отношения образовательных учреждений, ресурсные возможности внутренней среды образовательных учреждения; потребности государства, рынка труда в квалифицированных специалистах, а так же потребности отдельных категорий граждан в получении образовательных услуг в сфере ДПО.

4. Развитие ДПО относится к числу базовых факторов проведения реформ и стимулирования экономического роста российской экономики, а так же оздоровления рынка труда и сферы занятости. Способами организационно-экономического регулирования системы ДПО являются: реформирование системы управления ДПО; повышение эффективности маркетинга образовательных услуг в системе ДПО; прогнозирование развития системы ДПО.

5. Основными путями совершенствования системы ДПО являются: организация системы ДПО по сетевому принципу; разработка методики целеполагания в процессе организации и построения содержания ДПО; внедрение государственной системы мониторинга состояния и качества дополнительного профессионального образования.

Результаты исследования позволили предложить комплекс практических мер, реализация которых будет способствовать совершенствованию организационно-экономического механизма ДПО:

1. Создать при Правительстве Российской Федерации комиссию /комитет/ по ДПО, обладающий распорядительными правами в отношении всех министерств и ведомств, имеющих образовательные учреждения и подразделения системы ДПО, приняв за основу действующий Координационный совет по повышению квалификации и переподготовке руководителей и специалистов при Министерстве образования Российской Федерации. Возложить на указанную комиссию организационно-методическое руководство системой повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров, определение основных направлений развития и совершенствования ДПО, лицензирование, аттестацию и государственную аккредитацию образовательных учреждений, независимо от ведомственной подчиненности и форм собственности, координацию работы негосударственных учебных заведений, контроль за качеством учебного процесса.

2. Принять положение о системе профессионального роста и формирования резерва кадров предприятий и организаций, квалификационные характеристики и требования к профессиям и должностям специалистов и руководителей, перечень профессий, требующих обязательной периодической аттестации работников по результатам повышения квалификации и переподготовки. Сведения о прохождении работниками обучения в учебных заведениях (подразделениях) системы повышения квалификации и переподготовки кадров в течение всей их трудовой деятельности отражать в Квалификационном аттестате - документе единого государственного образца, удостоверяющем профессиональный уровень специалистов.

3. Включать в программы реформирования предприятий и организаций как стратегическую задачу: стимулирование профессионально-

го роста кадров. Оказывать им разностороннюю методическую и организационную общественную поддержку, обеспечения своевременное обновление профессиональных знаний и совершенствование деловой квалификации кадров, подготовку к новым видам профессиональной деятельности. В качестве системы стимулов для развития персонала использовать компенсацию затрат на обучение персонала; тарифные системы, учитывающие повышение размера ставки (оклада) после обучения; надбавки, доплаты и другие формы экономической заинтересованности персонала в обучении и использовании новых навыков и знаний в практической работе. Рекомендовать предприятиям и организациям практику, при которой любое должностное перемещение осуществляется с учетом предварительного обучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям, а результаты повышения квалификации и переподготовки кадров рассматривать при аттестации в качестве важнейшего критерия.

4. Разработать и принять программу укрепления финансовой базы ДПО, охватывающей вопросы налогообложения учебных учреждений и средств, направляемых предприятиями и организациями на подготовку кадров; привлечения спонсорских средств, кредитов, использование источников альтернативного финансирования образования. Предусмотреть в законодательстве исключение средств, затрачиваемых предприятиями и организациями на профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников в образовательных учреждениях ДПО, имеющих государственную аккредитацию, из налогообложения.

5. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации устанавливать для аккредитованных образовательных учреждений ДПО тарифы по оплате коммунальных услуг (тепло-, водо-, электроснабжение) и средств связи по аналогии с общеобразовательными учреждениями; плату за аренду помещений, зданий, сооруже-

ний, земельных участков, являющихся государственной собственностью Российской Федерации, в размере, не превышающем эксплуатационные расходы.

6. Исполнительным органам РФ, отвечающим за ДПО, внести на рассмотрение изменения и дополнения в следующие законодательные акты:

а) в Налоговый кодекс РФ. Представляется необходимым увеличение социального налогового вычета по налогу на доходы физических лиц на расходы на образование до 100 тысяч рублей, (для граждан, самостоятельно оплачивающих повышение собственной профессиональной квалификации).

б) в Бюджетный кодекс РФ. В части расширения существующих форм бюджетного финансирования на базе институтов, позволяющих финансировать получение гражданами образовательных услуг в рамках повышения квалификации. Для чего: предоставление бюджетных средств физическим лицам для целевой оплаты с их помощью образовательных услуг; возможность получения таких услуг по программам, аккредитуемым в соответствии с устанавливаемыми государством требованиями; получение услуг в любых соответствующих государственным стандартам структурах; введение бюджетных финансовых обязательств в системе ДПО для финансирования повышения квалификации и профессиональной подготовки специалистов и руководителей бюджетной сферы, государственных служащих, увольняемых в запас военнослужащих и лиц, обучаемых за счет бюджетных средств по направлениям служб занятости.

Основные результаты диссертации опубликованы в следующих работах С.В. Катасонова, общим объемом 5,7 п.л.:

1. Философские аспекты анализа, исследования, проектирования сложных социально - экономических систем // Сборник научный трудов

преподавателей и аспирантов Сургутского филиала ВЗФИ / Под ред. академика Поляка Г.Б. — М: Экономическое образование, 1998 - 1 п.л.

2. Совершенствование организационно-экономического механизма дополнительного профессионального образования / Формирование открытого образовательного пространства: Материалы межвузовской научно-практической конференции 25 декабря 2002 года, г. Тамбов. - Тамбов, 2003.- С. 21-26. - 0,3 п.л.

3. Дополнительное профессиональное образование в Российской Федерации в 2001/2002 учебном году // Северный регион: стратегия и перспективы развития: Сборник тезисов докладов Всероссийской научной конференции 29-30 мая 2003 г., Ханты-Мансийск — Сургут. - Сургут: Изд-во СурГУ, 2003 - 0,3 п.л.

4. Теория управления: Учеб. метод, пособие. - Сургут: Изд-во СурГУ, 2003.-3,4п.л.

5. О совершенствовании организационно-экономического механизма дополнительного профессионального образования в современных условиях / Экономика, право и образование в современном российском обществе: Сборник: - М.: РосНОУ, 2003. - С. 12-13. - 0,2 п.л.

6. Использование метода экранов при анализе ситуации на рынке труда/ Современная экономика, Приложение №1.-М.: Училивуз, 2004.-С. 5-14.-0,5 п.л.

Принято к исполнению 22/10/2004
Исполнено 22/10/2004

Заказ № 395
Тираж: 100 экз.

ООО «11-й ФОРМАТ» ИНН 7726330900
Москва, Балаклавский пр-т, 20-2-93
(095) 747-64-70
(095)318-40-68
www.autoreferat.ru

#20713