

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАДРОВ

*А.А. КОЧЕРБАЕВА, канд.экон.наук,
доцент КРСУ*

В условиях перехода к рыночной экономике безработица вызвана структурной перестройкой, сокращением и закрытием ряда предприятий и организаций, изменениями в спросе на конкретные профессии и специальности, повышенными требованиями работодателей к качеству рабочей силы, ее квалификации. Поэтому правильный выбор профессии и специальности усиливает конкурентоспособность граждан на рынке труда. В условиях постоянного изменения спроса на рабочую силу население должно быть готово к периодическому обучению, переподготовке и повышению квалификации.

Предприятия и отдельные работники все больше должны полагаться на знания, способность к инновациям и на технические возможности для улучшения своих производственных показателей и приспособления к меняющимся требованиям глобальной конкуренции и более гибким рынкам труда. В то же время высокий уровень безработицы и эрозия стабильности занятости требуют вложения все больших средств в повышение квалификации, без чего вероятность трудоустройства каждого работника остается низкой в течение всей трудовой жизни. В связи с этим перед государственными органами стоят следующие приоритетные задачи:

приобретение работниками такой квалификации и навыков, которые позволяли бы им заниматься свободно избранной и производительной трудовой деятельностью и приспособляться к меняющимся потребностям рынка труда;

расширение возможностей для профессиональной подготовки женщин и незащищенных групп населения.

Для решения этих задач необходимо повышать эффективность, гибкость и актуальность государственных и частных систем обучения, расширять участие представителей работодателей и трудящихся, наряду с

правительствами, в разработке обучающих программ.

Системы образования и профессионального обучения в Кыргызской Республике, которые формировались в течение многих десятилетий, несмотря на достижения, включая всеобщий доступ к базовому образованию, нуждаются в серьезном реформировании, особенно система профессионального обучения.

После обретения независимости появился, как известно, ряд частных учебных заведений, конкурирующих с бюджетными учебными заведениями. Однако количество образовательных учреждений не всегда гарантирует качество подготовки. В их работе много упущений. В частности, предлагаемые ими курсы и программы ограничены определенным кругом отраслей.

Особенно привлекательным для многих, в первую очередь для тех, кто вынужден обращаться в службу занятости населения, стал малый бизнес, дающий доход, независимость, возможность самореализоваться, эффективно использовать имеющиеся профессиональные знания и квалификацию и, наконец, стать владельцем собственности. Поэтому, реагируя на структурные изменения в экономике, в профтехучилищах увеличили подготовку рабочих по профессиям, которые способствуют самозанятости населения. Например, на базе училищ, лицеев открыты бизнес-инкубаторы, готовящие предпринимателей для малого и среднего бизнеса.

Система профессионального технического образования имеет большие потенциальные возможности в оказании населению такой важной формы социальных услуг, как профессиональное переобучение безработных.

За 1998 г. направлено на профподготовку и переобучение 5,6 тыс. безработных. Профподготовку безработных проводят по более 90 специальностям, из которых 30 ориентированы на открытие собственного дела.



Однако перемены в системе профтехобразования Кыргызстана оказались неадекватными изменениям на рынке труда. Государственные профессиональные учебные заведения, имеющие опыт обучения молодежи, оказались не в состоянии организовать на должном уровне эффективную профессиональную подготовку взрослых.

Существует значительная неопределенность в отношении того, какие профессии понадобятся по мере изменения структуры экономики, несоответствие подготовки растущим требованиям работодателей к качеству рабочей силы, так как содержание, характер и направленность труда резко и быстро меняются. Обнаруживается "ненужность" целого ряда профессий и специальностей, которым продолжают обучать высшие учебные заведения. Недостаточная ориентация их на изменения в спросе и предложении рабочей силы ведет к росту дисбаланса спроса и предложения на учебные услуги в профессионально-квалификационном отношении.

Чтобы система профессиональной подготовки могла удовлетворять меняющийся спрос на рынке труда, необходимо добиваться разумного сочетания изначальной подготовки по базовым профессиональным навыкам с широким участием трудоспособного населения в дальнейшей подготовке по узким специальностям, пользующимся на данный момент спросом на рынке труда, то есть придание программам обучения большей гибкости.

Новая экономическая деятельность пока еще ограничена, за исключением розничной торговли, особенно в неформальном секторе купли-продажи. Однако уже проявляется спрос на профессии, непосредственно связанные с переходом к рыночной экономике (например, в управлении бизнесом, банковском и бухгалтерском деле). Можно выделить и другие отрасли с недостатком профессий, что вскоре может стать серьезным препятствием экономическому возрождению и развитию. Это, например, туризм (особенно гостиничное дело и обслуживание ресторанов и зданий); работа и обслуживание компьютеров и другого электронного оборудования, другие виды профессий, имеющие отношение к производству, обслуживанию и транспорту.

Недостаток навыков частично может

быть объяснен широкомасштабной эмиграцией квалифицированного персонала. За последние несколько лет эмигрировало более полмиллиона человек. К тому же возможности обучения и повышения квалификации в других республиках бывшего СССР, ранее предоставлявшиеся на широкой основе советским правительством, либо исчезли совсем, либо стали непопустительно дорогими для жителей Кыргызстана.

Наиважнейшими в условиях рыночных отношений становятся качественные параметры трудового потенциала общества, прежде всего высокая общеобразовательная и профессиональная подготовка кадров, их предприимчивость, **высокая мобильность** - способность быстро перестраиваться в зависимости от характера, вида и места занятости, быстро меняющихся требований рынка рабочей силы.

На нынешней стадии экономического кризиса и формирования рынка труда создается такая ситуация, при которой предприниматели экономически не заинтересованы в совершенствовании качества рабочей силы, обучении молодых специалистов. Связано это с тем, что предприятия вынуждены бороться прежде всего за самосохранение, выживаемость. Задачи долговременного характера (в том числе технологического обновления производства) отходят на второй план. Сокращение подготовки связано также с уменьшением государственного финансирования системы профтехобразования. Переход на частичное самофинансирование сложен, ибо преобразование организации, финансируемой из правительственных фондов, в организацию, основанную на рыночных отношениях и прибыли, протекает нелегко.

Тем не менее необходимость в условиях конкуренции время от времени повышать технический уровень производства стимулирует профессионально-образовательный рост работников, причем это реализуется не только за счет личных усилий и средств. Стремление работодателя поддерживать конкурентоспособность предприятия побуждает его к инвестициям в области профессио-

нальной подготовки, переподготовки и повышения квалификации своих работников.

Не менее заинтересовано в этом и общество в целом, поскольку создаются условия для постоянного расширенного воспроизводства его интеллектуального и экономического потенциала, что в свою очередь должно способствовать обеспечению эффективной деятельности.

Обучение может снизить структурную безработицу двумя путями. Во-первых, увеличить возможность безработных более эффективно конкурировать на рынке труда. Во-вторых, создать благоприятные условия для более эффективного соотношения работодателей и имеющихся вакансий.

Еще одна черта рентабельного и эффективного обучения - создание устойчивых институциональных связей между системами переобучения и работодателями. Эти связи призваны гарантировать, что программы переобучения разрабатываются и адаптируются в ответ на потребности рынка труда и что инвестирование в обучение будет осуществляться должным образом. Такая связь должна быть прямой, при этом работодатели должны вовлекаться в процесс определения потребностей обучения и дизайн курсов, а также выбор преподавателей.

В процессе структурной перестройки экономики значительная часть работающих переходит из отраслей производства в сферу обслуживания. И этот процесс сопровождается переобучением безработных профессиям, необходимым этой сфере (работники общественного питания, гостиничного и туристического комплексов, секретарь-делопроизводитель со знанием иностранного языка и умением работать на компьютере и т.д.). Происходящая структурная перестройка экономики способствует вытеснению "старых" и появлению "новых" перспективных профессий: менеджер, предприниматель, специалист по обслуживанию компьютеров и сложной бытовой техники и др.

Для реализации стоящих задач по профподготовке и переобучению кадров необходимо:

- совершенствовать методику прогнозирования потребностей в новых профессиях и своевременно принимать меры по созданию новых учебных мест;

- обеспечить регулярную рекламно-информационную деятельность о возможностях профподготовки, переобучения и повышения квалификации;

- совершенствовать учебные планы и программы переобучения и повышения квалификации.

Международная организация труда (МОТ) на основе накопленного за последние годы опыта разработала программу обучения методам поэтапного анализа мер, способствующих повышению эффективности и действенности систем подготовки кадров, методам выявления уровня спроса и предложения в профессиональной подготовке.

МОТ и Всемирным банком на основе исследований и изучения особенностей процесса реформ и уроков были сделаны следующие выводы:

- большое значение имеет целевое определение категорий лиц, которые в большей степени выигрывают от профессиональной подготовки;

- правительства играют видную роль в предоставлении информации о наличии программ подготовки кадров и их эффективности;

- практически осуществляемыми являются меры, поощряющие возникновение частных структур подготовки кадров.

Системы профессиональной подготовки, которые представляют эффективную и доступную первоначальную профессиональную подготовку, могут и должны играть важную роль в достижении более высокой производительности труда, более высокого уровня социального развития и в появлении более эффективных рынков труда, а также в улучшении социального статуса уязвимых групп населения.

