

ЕВГЕНИЙ САВЧЕНКО

*доктор экономических наук,
губернатор Белгородской области*

ЭКОНОМИКА ЗНАНИЙ И РЕФОРМА ОБРАЗОВАНИЯ

Сложившаяся в стране система профессионального образования разбалансирована. У всех ее участников – студентов, учащихся, образовательных учреждений, государства, общества, работодателей – интересы разобщены или не сформированы вовсе. К сожалению, профессиональное образование так и не стало объектом стратегического планирования.

Государством как самым ответственным субъектом системы профессионального образования не сформулирована конечная цель, а задачи, стоящие перед ним, не конкретны и очень размыты. По существу образование как отрасль развивается сама в себе, выстраивая правила игры в собственных интересах. Коммерциализация образования, практически исключила из процесса принятия решений двух ключевых игроков: государство и работодателя. Система профессионального образования упростилась до примитивизма, где взаимодействуют между собой два субъекта – с одной стороны учебное заведение, с другой – учащийся, студент, чьи родители, в большинстве своем, оплачивают так называемые образовательные услуги. Учебное заведение заинтересованно в оплате учебы, а студент в получении диплома. И в результате мы имеем – низкое качество подготовки выпускников, отсутствие ориентации на рынок труда, невостребованность многих выпускников по специальности.

Верхом расточительства сложившейся системы образования является выезд наиболее одаренных выпускников вузов за рубеж или, в лучшем случае, трудоустройство в иностранных компаниях на территории страны.

Продолжение существующей ситуации приведет в ближайшие годы к полной дискредитации профессионального образования и, как следствие, к дальнейшей деградации экономики страны.

Выход из ситуации видится в существенной перестройке взаимоотношений между всеми участниками системы образования. Другими словами, в рыночной экономике образование должно стать равноправным субъектом рынка, а действия государства должны быть направлены на:

а) обеспечение доступа всех желающих к образованию, независимо от их материального положения и статуса,

б) создание конкуренции среди учебных заведений за качество образовательных услуг,

в) выработку алгоритма взаимоотношений между выпускниками, учебными учреждениями и работодателями, направленных на достижение единой цели – обеспечить экономику, бюджетную сферу, прочие государственные структуры высокопрофессиональными кадрами. Для решения этих задач необходимо:

1. Освободить учащихся, студентов от платы за образование. Нести расходы должны государственный бюджет и заказчики, то есть работодатели. Соотношение между государственным финансированием и заказчиками – работодателями, а также величина оплаты должны устанавливаться расчетным путем в зависимости от профессии, вида образовательного учреждения и других факторов. Однако оно должно быть близким к паритету 50х50. Причем работодатель должен свою долю заплатить не сразу после принятия выпускника на работу, а через некоторое время, скажем, через год после того, как убедиться в качественной подготовке выпускника.

2. Представляется целесообразным через год работы вручать и диплом выпускнику. После совместной оценки его работы на предприятии специальной комиссией, состоящей из представителей учебного заведения, которое он окончил, предприятия, где он работает, и органов власти.

3. Региональные и федеральные органы власти должны сформировать перед учебными заведениями всех форм собственности долгосрочный (на 7–10 лет) заказ на подготовку специалистов и гарантировать их трудоустройство. Заказ формируется на основе, прежде всего, заявок работодателей, а также на основе прогноза и тенденций развития экономики, общества и государства. Что произойдет на рынке образовательных услуг с принятием данных решений?

Во-первых, поднимется ответственность за качество образования со стороны учебного учреждения, ибо оно может не получить оплату от работодателя за плохо подготовленного специалиста.

Во-вторых, выпускники учебного заведения будут намного серьезнее относиться к учебе, ибо они могут не получить диплом через год после работы на предприятии.

В-третьих, вся сфера профессионального образования будет готовить специалистов ровно столько, сколько нужно, и только тех, кто нужен. Очевидно, что многие учебные заведения в этой ситуации окажутся невостребованными. Но это куда меньшее зло, чем наводнение рынка труда неквалифицированными выпускниками.

В-четвертых, работодатели, включая и государственных заказчиков, будут ответственно относиться к заказу на выпускников системы профессионального образования и их оценке после одного года работы на предприятии.

В-пятых, все выпускники вузов и других учебных заведений будут гарантированно обеспечены работой.

Безусловно, данные предложения носят общий характер и не дают ответы на массу вопросов, которые возникнут после их принятия, например, что делать выпускнику, который не получил диплом, как быть со службой в армии, на какие статьи относить расходы предприятий на оплату за обучение принятых выпускников, порядок формирования заказа на подготовку кадров, как расходовать деньги, полученные учебными заведениями от работодателей – заказчиков, и многие другие. Важно понимать, что они носят второстепенный характер и обязательно найдут правильное и сбалансированное решение после принятия основополагающих решений.

Однако в этой схеме есть одно слабое звено: многие работодатели какое-то время могут экономить на заказе выпускников учебных заведений, рассчитывая, с одной стороны, на старые кадры, а также на прием готовых специалистов на рынке труда или переманивание их с других предприятий, с другой стороны.

Для того чтобы решить эту проблему, на мой взгляд, необходимо законодательно закрепить количество принимаемых на том или ином предприятии, учреждении выпускников вузов, ССУЗов, ПТУ, например, не менее 3% от численности работающих.

Можно на этом ставить точку. Однако логика вышеуказанных предложений подводит нас к чрезвычайно важной экономической проблеме, которая, на мой взгляд, является главным тормозом на пути перехода к новой модели экономического развития – экономике знаний. Речь идет о том, что знания, опыт, профессиональное мастерство работника не имеют в существующей экономике никакой стоимости и не являются капиталом, а соответственно и частью стоимости предприятия. Существует понятие стоимости рабочей силы, эквивалентом которой является величина заработной платы, но она далеко не отражает потенциала стоимости работника, если хотите, его капитализацию. И это вполне объяснимо для традиционной рыночной экономики, так

как вследствие постоянного повышения производительности труда, внедрения новых технологий рынок труда был и остается избыточным. Если где-то и возникал дефицит трудовых ресурсов, то проблему легко решали за счет привлечения работников из других регионов и стран. О социальных и политических последствиях подобного подхода, как правило, никто не думает.

Кроме того, затраты по общему и базовому профессиональному образованию всегда и везде брало на себя государство. Поэтому в таких условиях труд никогда не мог стать капиталом, а был просто статьей затрат при производстве товаров и услуг наряду с другими материальными ресурсами. Это противоречит элементарной экономической логике, поскольку новый капитал создается, как известно, от взаимодействия труда со старым капиталом и природными ресурсами в течение определенного времени. Каждый наемный работник, работая на предприятии, повышает свою квалификацию, обретает опыт, растет по служебной лестнице, и в итоге он производит новой стоимости за единицу времени значительно больше, чем раньше. Следовательно, востребованность его на рынке труда оказывается значительно выше. И в этом заслуга как самого работника, так и предприятия, где он работает.

Но сколько стоит работник как субъект экономических отношений на рынке капитала? Увы, ничего не стоит, поскольку такой практики, а значит, и методики не существует. В лучшем случае, при переходе на другое предприятие его опыт и мастерство могут быть оценены повышением заработной платы.

С другой стороны, мы знаем, как определить рыночную стоимость предприятия в целом или его части – акции, а стоимость работающего коллектива (в целом и персонально), безусловно влияющего на капитализацию предприятия, никого не интересует. Кстати, в профессиональном спорте стоимость спортсменов хорошо известна. А чем отличается высококвалифицированный менеджер, инженер, агроном или сварщик от профессионального спортсмена? Только родом занятий.

Справедливо ли такое положение дел? Думаю, что нет. Стимулирует ли отсутствие капитализации профессионального мастерства работника реализацию его творческого потенциала? Тоже нет.

Представим ситуацию, которая на практике наблюдается довольно часто. Выпускник вуза, за которого, в нашем случае после принятия вышеупомянутых мер, предприятие заплатит учебному заведению, допустим, 200 тыс. руб., проработал на предприятии 3–5 лет, стал опытным менеджером и принял решение перейти на другое предприятие, предложившее ему более привлекательные условия оплаты. Должны ли при этом между предприятиями и менеджером существовать какие-то экономические отношения? По логике – да, так как предприятие понесло затраты на подготовку менеджера, а фактически – нет, поскольку нормативно это нигде не закреплено. Для того чтобы такие отношения были, должна существовать общепринятая методика оценки рыночной стоимости любого наемного работника и оценка при этом вклада предприятия, где он работает, в формирование этой стоимости. Допустим, в нашем примере, менеджер был оценен в 1 млн руб. и доля предприятия в создании его стоимости равна 50%. В этом случае предприятие, где работал менеджер, вправе требовать от менеджера или предприятия, куда он переходит, компенсацию своих расходов в сумме 600 тыс. рублей, которая складывается из 200 тыс. рублей, которые предприятие заплатило в свое время вузу, и 400 тыс. рублей – половины от новой добавленной нормативной стоимости менеджера. Кроме того, если переход на работу инициировался новым предприятием, то, вполне возможно, оно заплатит и 400 тыс. рублей (разницу между 1 млн рублей и 600 тыс. рублей) самому менеджеру.

Более того, аналогичный подход должен быть реализован и при продаже или перепродаже предприятий. Проиллюстрируем это на следующем примере. Допустим, собственник приобрел предприятие за 1 млрд рублей, а через некоторое время реализует его за 4 млрд рублей. Есть ли заслуга наемных работников данного предприятия в повышении стоимости предприятия? Безусловно есть. А почему вся выручка от продажи достается собственникам предприятия? Это вопиющая несправедливость, которая ведет к росту социальной напряженности. Если принять, что суммарная стоимость вклада персонала данного предприятия была оценена в 1/3 часть от стоимости предприятия, то в результате этой сделки работники в виде бонуса получают 1 млрд рублей пропорционально своей персональной стоимости. И это будет справедливо. Или

другой пример: в случае выхода на пенсию работника, проработавшего всю жизнь на предприятии, он получит при расчете как минимум половину своей рыночной стоимости или той доли капитализации, которая приходится на данного работника. Кроме того, поскольку все работники того или иного предприятия через оценку собственной стоимости становятся частью общей стоимости предприятия, то они вполне могут рассчитывать и на дивиденды от текущей работы предприятий.

Подобные примеры, демонстрирующие социальную справедливость, экономическую целесообразность, корпоративную и государственную заинтересованность, можно приводить и дальше.

Безусловно, применение данной системы потребует коренного пересмотра действующего законодательства и ведомственного нормотворчества; но игра стоит свеч, ибо преимущества, будем называть вещи своими именами, новой экономической модели очевидны и даже при поверхностном взгляде заключаются в следующем:

Во-первых, все работники предприятия по факту установления трудовых отношений фактически являются его совладельцами, не обязательно являясь при этом его акционерами. Вследствие этого взаимоотношения между акционерами, топ-менеджерами и рядовыми работниками станут более бесконфликтными, ибо у всех появится общий интерес – рост собственной стоимости, стоимости предприятия, а значит, повышение его эффективности и конкурентности.

Во-вторых, у сотрудников компании независимо от должности и рода занятий появится стимул к повышению собственного профессионализма и улучшения качества работы, как основных критериев, от которых будет зависеть оценка и величина его стоимости.

В-третьих, упадет мотивация, с одной стороны, у работников к переходу с предприятия на предприятие, а с другой – у предприятий к переманиванию работников других предприятий, вследствие чего сократится текучесть кадров. Одновременно повысится уровень сотрудничества предприятий с учебными заведениями по подбору выпускников и выстраиванию эффективной корпоративной системы роста профессионального мастерства работников.

В-четвертых, повысится интерес у сотрудников и предприятий в целом к инновациям, внедрение и владение которыми резко поднимет стоимость персонала. У крупных предприятий в этой связи появится стимул к организации собственной научной и исследовательской базы.

В-пятых, изменится роль профсоюзов. Они будут бороться не только и не столько за повышение заработной платы работников, сколько за повышение капитализации персонала (а значит, и предприятия) и создание на предприятиях для этого необходимых условий.

Подводя общий итог, необходимо отметить, что образование играет исключительно важную роль в создании капитала, ибо новую стоимость в любой сфере деятельности создает человек образованный. Но проблема заключается в том, что в настоящее время образование и экономика развиваются самостоятельно и механизмов общей заинтересованности, кроме административных, а посему неэффективных, нет. И существующую рыночную модель экономики такое положение худо или бедно устраивало, но это не устроит новую экономику – экономику знаний, в которой образование, знание, опыт должны стать основной частью создаваемого капитала, новой стоимости предприятия. И благодаря этому образование становится как бы частью экономики, а экономика – продолжением образования. В результате их взаимодействия достигается мощный синергетический эффект не только экономического, но и социального, а также духовно-нравственного развития, потому что изменяется конкурентная среда, в которой выигрывает не тот, кто изощреннее эксплуатирует наемного работника, а тот, кто создает условия для раскрытия личного потенциала персонала, который, в свою очередь, заинтересован в том же.

Экономика знаний по приказу и даже по чьей-то политической воле не возникнет. Для этого нужна новая экономическая среда, где основным капиталом являются знания, опыт, раскрепощенная энергия творчества персонала, где вновь созданный капитал распределяется не по логике священного права собственности, а по логике нового капитала. Именно в интересах построения новой экономики и должна проходить реформа образования, а предлагаемые меры всего лишь контуры и некоторые шаги в этом направлении.