

Враховуючи можливість осіб одержувати ваучери в межах фінансових ресурсів Фонду під час підготовки відповідної постанови уряду можна було б визначити категорії громадян, які матимуть переважне право на одержання ваучерів, зокрема, сільське населення, особи, які тривалий час не працювали, тощо.

Яким би шляхом не пішли розробники порядку видачі ваучерів, одне залишається безумовним: слід розпочати роботу в цьому напрямі,

а практика застосування цієї норми із часом покаже свою ефективність та виявить проблемні питання, які потребуватимуть правового регулювання.

Список використаних джерел

1. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 13.06.2012 №1533-14.
2. Закон України "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 № 5067-VI.
3. Закон України "Про професійний розвиток працівників" від 12.01.2012 №4312-VI.
4. Литвинов Н.П. Идея ваучера в образовании взрослых: отечественный и зарубежный опыт / Н.П. Литвинов // Человек и образование. – 2011. – №4(29). – С. 49–53.

Стаття надійшла 27.09.2012

УДК 371"731"

М.Г. Мамедов,

доктор технических наук, профессор
(НИУЦ по труду и социальным проблемам, Азербайджанская Республика, г. Баку)

Н.И. Ок,

кандидат экономических наук, доцент
(Университет "Кавказ", Азербайджанская Республика, г. Баку)

Современное состояние непрерывной профессиональной подготовки в Азербайджане

В статье рассмотрена современная ситуация в сфере непрерывной профессиональной подготовки в Азербайджане. Исследованы вопросы распределения роли и ответственности учреждений, участвующих в выработке политики непрерывной профессиональной подготовки, выделены основные источники спроса и предложения на непрерывную профессиональную подготовку, дана оценка существующей системе финансирования непрерывной профессиональной подготовки, проведен анализ сильных и слабых сторон, а также причин и факторов, сдерживающих развитие широкого диапазона услуг непрерывной профессиональной подготовки в Азербайджане и доступа к ним населения страны.

Ключевые слова: непрерывная профессиональная подготовка, обучение в течение всей жизни, источник спроса на непрерывную профессиональную подготовку, поставщики непрерывной профессиональной подготовки, анализ состояния непрерывной профессиональной подготовки.

Глобализационные процессы, быстрые изменения в технологиях, непрерывно меняющаяся экономическая ситуация, информатизация многих сфер человеческой деятельности, лавинообразный рост количества информации, удваивающейся в течение каждых пяти лет, способствуют стремительному устареванию знаний и навыков и предъявляют постоянно растущие требова-

ния к качеству трудовых ресурсов. Это, в свою очередь, определяют необходимость непрерывного обучения. На современном этапе развития общества обучение в течение всей жизни, или непрерывное образование, становится не только насущной потребностью, но и одним из условий развития любой организации и экономики в целом. Поскольку необходимая квалификация не может быть гарантирована базовым образованием специалиста, а предла-

гаемые программы обучения недостаточно эффективны в условиях постоянного устаревания знаний, то требуется расширение и диверсификация образовательных услуг, дополняющих обучение в рамках различных уровней формального образования, развитие современной системы внутрифирменной подготовки, активная интеграция образования и бизнеса, создание гибких форм и моделей непрерывного обучения, позволяющих с опережением реагировать

на изменения, происходящие на рынке труда.

Тот факт, что строить инновационную экономику без системы постоянного обновления знаний и компетенций работников невозможно, уже давно осознан во многих западных странах. Поэтому в них созданы и развиваются условия для массового участия взрослого населения в программах обучения. Так, например, в Австрии в них задействовано 89% жителей, в Дании – около 80%, в Финляндии – 77%, в Швейцарии – 68% [1; 2].

В Азербайджане словосочетание “обучение в течение всей жизни” (Lifelong learning) воспринимается больше как синоним непрерывного профессионального образования или, как принято в настоящей статье, непрерывной профессиональной подготовки (НПП).

В настоящее время экономика страны испытывает острую потребность в высококвалифицированных рабочих кадрах и специалистах среднего звена. В то же время уровень профессиональной квалификации подготовленных специалистов зачастую не отвечает требованиям работодателей. С целью устранения указанных проблем предусмотрены скоординированные меры политики, направленные на модернизацию профессионального образования, в том числе и непрерывного, на обеспечение диалога образования, сферы труда и общества, приведение содержания образования в соответствие потребностям рынка труда. Эти меры нашли отражение в таких стратегических документах, как Стратегия занятости Азербайджанской Республики [7], Государственная программа по реализации Стратегии занятости на 2011–2015 гг. [8], Государственная Программа развития профессионально-технического образования Азербайджанской Республики (2007–2012 гг.) [9], Государственная Программа по реформам в системе высшего и среднего специального образования (2009–2013 гг.) [10] и др., в рамках реализации которых предполагается решение следующих задач:

- совершенствование системы профессионального образования в сфере подготовки конкурентоспособных кадров с учетом структурных изме-

нений, связанных с экономическим ростом и требованиями рынка труда;

- приведение институциональных изменений в сфере образования в соответствие с потребностями работодателей в специалистах, имеющих определенные навыки, умения и знания;

- совершенствование системы профессионального образования в направлении расширения образования взрослых и обучения в течение всей жизни с применением прогрессивных форм обучения;

- развитие системы обучения на рабочем месте, совершенствование системы непрерывного профессионального обучения, внедрение прогрессивных форм обучения (дистанционное и модульное);

- подготовка (с учетом международного опыта) современных профессиональных и образовательных стандартов и соответствующих механизмов оценки и сертификации результатов образования и обучения;

- реализация мер по управлению качеством образования в системе профессионально-технического образования, подготовка и внедрение соответствующих механизмов по ее оценке и мониторингу;

- усиление взаимодействия между службами занятости, работодателями и учреждениями ПОО в области подготовки кадров.

Министерство образования Азербайджанской Республики является центральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственную политику и регулирование в сфере образования, общее методическое руководство учебным процессом. Основными обязанностями Министерства образования являются формирование и осуществление единой государственной политики в области образования; обеспечение развития системы образования в Азербайджанской Республике по установленным направлениям; осуществление государственного регулирования в сфере образования, обеспечение государственного контроля над качеством образования; осуществление научного, учебно-методического руководства во всех образовательных учреждениях, вне зависимости от формы собственности и организационно-правовой

формы, организация непрерывного образования и т. д. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка неработающих слоев населения осуществляется соответствующими органами исполнительной власти, предприятиями и организациями на основании программ, согласованных с Министерством образования.

Кроме Министерства образования, ключевую роль в непрерывной профессиональной подготовке играет Министерство труда и социальной защиты населения.

Современная государственная политика в области непрерывной профессиональной подготовки призвана обеспечить решение двух взаимосвязанных задач социально-экономического характера: 1) обеспечение потребности национальной экономики в рабочей силе требуемой квалификации; 2) борьба с безработицей путем переподготовки безработных.

Государственное регулирование непрерывной профессиональной подготовки осуществляется в рамках условно выделенных трех систем:

- система профессиональной переподготовки безработных и лиц, ищущих работу;

- система профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров государственных и негосударственных организаций, учреждений и предприятий, частных компаний;

- система поддержки конкурентоспособности на рынке труда различных категорий населения, отдельных граждан, повышающих свою квалификацию или обучающихся новым профессиям вне формального образования.

Процесс непрерывной профессиональной подготовки в рамках этих систем регламентируется Трудовым Кодексом, Законом “О занятости”, типовыми положениями учреждений, предприятий, организаций по повышению квалификации и переподготовке кадров, Положением о получении дополнительного высшего (среднего) образования. В соответствии с указанными нормативно-правовыми актами осуществляется непрерывная профессиональная подготовка, на предприятиях, в организациях, учреждениях различного профиля и статуса.

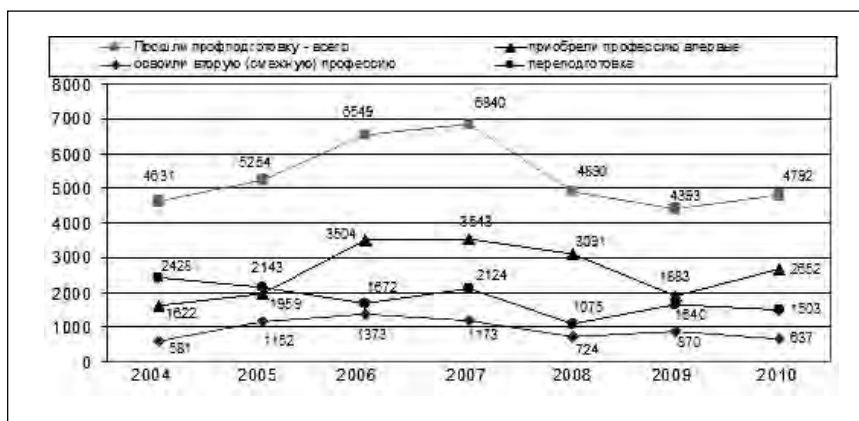


Рис. 1. Динамика численности работников, прошедших профессиональную подготовку, человек

Так, профессиональная подготовка и повышение квалификации безработных и ищущих работу реализуется в рамках структурных подразделений Министерства труда и социальной защиты населения. Государство предоставляет ищущим работу и безработным гражданам такие гарантии, как оказание помощи посредством соответствующего органа исполнительной власти (органов службы занятости) в выборе приемлемой работы и трудоустройстве;

определенную роль играют также Министерство экономического развития, Министерство юстиции, Министерство налогов, Министерство финансов и другие центральные органы исполнительной власти. Так, Министерство экономического развития, формирующее и осуществляющее государственную политику социально-экономического развития Азербайджанской Республики, прогнозирует потребность в кадрах для экономики страны на основе данных отраслевых

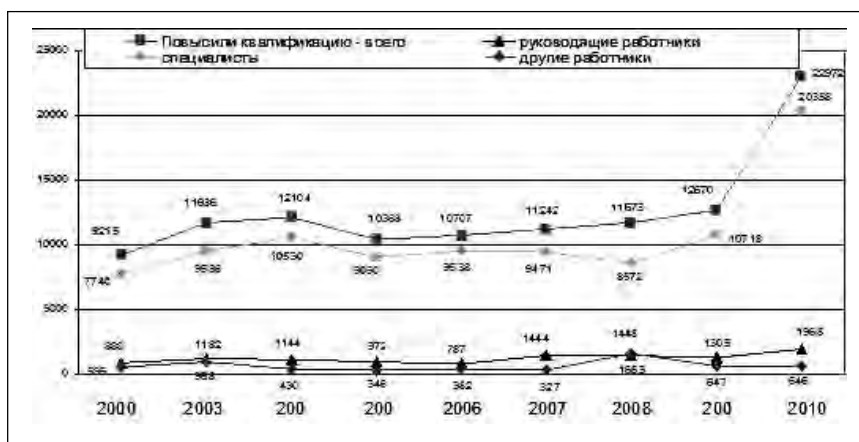


Рис. 2. Динамика профессионального обучения руководящих работников и специалистов, человек

бесплатная профессиональная ориентация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации; оказание помощи в самозанятости; компенсация в соответствии с действующим законодательством расходов, понесенных гражданами в связи с направлением по предложению соответствующего органа исполнительной власти на работу (профессиональные курсы) из одного населенного пункта в другой и т. п.

В реализации политики НПП

министерств о потребностях в кадрах, прогноза выбытия занятого населения из отраслей экономики по возрасту и из других источников. Министерство финансов, будучи центральным исполнительным органом власти по реализации бюджетной политики, осуществляет финансирование государственных организаций, обеспечивающих профессиональную подготовку, и т. п.

Наряду с этим в подчинении отдельных министерств, ведомств, государственных комитетов, концер-

нов, компаний, объединений и прочих государственных структур функционируют учебные и образовательные учреждения, которые проводят корпоративное обучение или обучение на рабочем месте.

В крупных компаниях и учреждениях частного сектора также осуществляется внутрифирменная непрерывная профессиональная подготовка персонала. Необходимость корпоративных и внутрифирменных обучающих программ обусловлена отсутствием на образовательном рынке учебных программ, отвечающих требованиям компании.

Спрос на НПП определяется потребностями рынка труда (работодателей) и интересами различного рода учреждений и отдельных граждан в развитии и повышении карьеры. К источникам спроса, представленным субъектами, которым оказываются образовательные услуги, можно отнести персонал государственных и негосударственных организаций, учреждений и предприятий, частных компаний, работодателей, представителей неработающего и ищущего работу взрослого населения, отдельных граждан, повышающих свою квалификацию или обучающихся новым профессиям и специальностям.

На рис. 1 и 2 отражена динамика НПП (подготовка кадров и повышение квалификации на предприятиях, в учреждениях, организациях), исходя из данных Государственного комитета по статистике. Как видно из рис. 2, за последние два года количество лиц, привлеченных к НПП, существенно увеличилось.

Следует отметить, что официальные статистические данные по НПП не отражают реальной действительности в этой сфере, а также не позволяют выяснить статус и количество учреждений, участвующих в непрерывной профессиональной подготовке. При этом секторами, в которых предприятия и отдельные граждане более активны в формировании спроса и использовании НПП, являются информационные технологии, туризм, гостиничный и ресторанный бизнес, сфера торговли.

На сегодня в Азербайджане отсутствует целостная методология прогнозирования потребности в

квалифицированных специалистов (с учетом НПП), имеются прогнозы по перспективной ситуации на рынке труда в различных разрезах (например, прогнозы безработицы в территориальном, региональном и республиканском разрезах, спроса на специалистов по отдельным секторам экономики и т. п.).

В качестве основных поставщиков НПП можно выделить различного типа образовательные учреждения формального и дополнительного образования (государственные), а также сферу бизнеса (самостоятельные учебные центры), осуществляющую внутрифирменное обучение, частные учебные центры и физических лиц, оказывающих в качестве индивидуальных предпринимателей платные образовательные услуги по реализации основных и дополнительных образовательных программ. Следует отметить, что в настоящее время отсутствуют действенные механизмы формирования устойчивых прямых и обратных связей между поставщиками и потребителями образовательных услуг, включая качественное и количественное прогнозирование потребности в услугах непрерывного образования. Качество предложения обеспечивается лицензированием образовательной деятельности и аккредитацией образовательных учреждений.

В качестве основных источников финансирования непрерывного обучения можно назвать: а) финансовые средства, выделенные для НПП из государственного бюджета; б) бюджетные средства из Государственного Фонда социальной защиты (для безработных); в) финансовые средства профессиональных объединений; г) финансовые средства юридических лиц (работодателей); д) финансовые средства физических лиц (самих граждан); е) иные источники финансирования, предусмотренные действующим законодательством. Тенденция финансирования НПП является положительной, хотя средств все еще недостаточно. При этом финансирование из государственного сектора надежно, но сопровождается бюрократической волокитой.

В целом существующая на сегодня в Азербайджане законодательная

база и политика в сфере НПП дает возможность предоставления широкого диапазона услуг НПП и адаптации граждан к требованиям рынка труда, предоставляет возможность создания систем обучения на рабочем месте, формирования умений, необходимых для самообразования.

Начаты работы по созданию институциональных структур, содействующих модернизации системы непрерывного профессионального образования (создан Центр по развитию начального профессионального образования, на стадии создания Агентство по развитию трудовых ресурсов). В рамках проекта “Развитие социальной защиты” (Министерство труда и социальной защиты населения, Всемирный банк) особое внимание уделено разработке таких необходимых инструментов совершенствования НПП, как профессиональные, соответствующие образовательные и оценочные стандарты, развитию институционального потенциала служб занятости, оценке эффективности активных программ занятости, а также разработке конкретных предложений по включению лиц с ограниченными возможностями в рынок труда, разработаны 26 модульных программ по методологии МОТ, продолжается работа по нормативно-правовой базе Агентства по развитию трудовых ресурсов.

В рамках международных проектов апробированы пилотные версии профессиональных и соответствующих образовательных стандартов по ряду профессий и специальностей и начато их внедрение в систему начального профессионального образования. На основе анализа рынка труда выявлены наиболее востребованные профессии и специальности и подготовлены профессиональные стандарты, соответствующие образовательные и оценочные стандарты по 58 профессиям (общее количество их составит 200) и ведется работа в направлении разработки механизма официального утверждения последних. Подходит к завершению процесс создания Национальной рамки квалификаций, совместимой с Европейской рамкой квалификаций. Подготовлен проект Стратегии модернизации системы профессионального образования на основе компетент-

ностного подхода, а также продолжают работу по разработке Закона о профессиональном образовании и обучении, базирующегося на результатах учения и учитывающего востребованные на рынке труда знания и компетенции, представляющие правовую основу для сотрудничества образовательных учреждений с компаниями и позволяющие работодателям активнее участвовать в образовательных процессах, в том числе и в оценке качества образования. На стадии пересмотра находится система переподготовки преподавателей.

Однако на сегодня в Азербайджане отсутствует целостная и гибкая система непрерывного образования, базирующаяся на переносе акцентов с содержания обучения на его результаты, на умение учиться и на самостоятельное освоение знаний, позволяющая обеспечить широкий доступ к информации и оперативно реагировать на меняющиеся запросы населения на новые знания, умения и компетенции в контексте происходящих в стране социально-экономических изменений и развития сфер занятости, а также поддерживающая новую образовательную парадигму – обучение на протяжении всей жизни.

Механизмы реализации действующей нормативно-правовой базы несовершенны, так как не обеспечивают доступ к непрерывному обучению, профессиональной ориентации для всех желающих; доступ к информации о навыках и об образовательных требованиях, предъявляемых текущей и будущей экономикой; мобильность и конкурентоспособность рабочей силы; расширение образования взрослых и обучения в течение всей жизни, которые помогут сократить разрыв между имеющимися в образовании вариантами выбора и реальными потребностями рынка труда. Кроме того, на низком уровне находится просветительская работа по привлечению работодателей, гражданского общества и учреждений в процессы реализации непрерывного образования и его совершенствования; зачастую образовательные программы НПП не соответствуют требованиям рынка труда (работодателей); связь между спросом и предложением на НПП слабая.

Все это обусловлено различными факторами объективного и субъективного характера. К их разряду можно отнести отсутствие институциональных структур, содействующих социальному партнерству и сотрудничеству; слабое развитие механизмов привлечения общественных институтов к процессам реформирования и модернизации системы непрерывного образования; отсутствие современной концепции непрерывного образования, ориентированной на реализацию пожизненного обучения; отсутствие инструментов обеспечения пожизненного обучения, в том числе национальной квалификационной рамки (НКР), охватывающей все типы имеющихся квалификаций (общего образования, профтехобразования, высшего образования и дополнительного образования); отсутствие механизма официального утверждения и практического внедрения профессиональных, образовательных и оценочных стандартов; отсутствие надежной системы прогнозирования количественных и качественных потребностей рынка труда и гибких механизмов адаптации учебных программ к потребностям работодателей; отсутствие правовой основы для мотивации участия работодателей в реализации образовательной политики; старение преподавательского состава по причине низкой оплаты труда, не привлекающей молодежь, и т. п.

Предоставляемое сегодня обучение решает проблему несоответствия навыков частично, по отдельным направлениям дополнительного образования, и проблема устранения перекосов в стремлении молодежи к получению квалификации без учета будущих перспектив на рынке труда (например, высокий интерес к диплому высшего образования) достаточно актуальна. Несовпадение качества обучения и подготовки с потребностями рынка труда в системе формального образования, а также несоответствие образовательных программ НПП требованиям рынка труда (работодателей) в системе неформального образования обуславливают слабую связь между спросом и предложением на умения и навыки.

Распределение респондентов, получивших в течение последних 12 мес. непрерывное образование, %

Вид учебного заведения и учебы	Вид образования		
	формальное	неформальное	информальное
Высшее	26,3		
Среднее специальное	59,6		
Начальное профессиональное	10,1		
Аспирантура и докторантура	4		
Очное	74,7		
Заочное	24,3		
Вечернее	1		
Курсы		52,3	
Индивидуальные занятия и лекции		33,2	
Рабочее место		10,1	
Семинар		4,4	
С помощью СМИ			62
С помощью компьютера			23,7
С помощью родных и близких, друзей и знакомых			8,9
Посредством видеоаппаратуры			2,8
Путем посещения библиотек, культурных заведений, музеев, заповедников			2,6

Неоспорим тот факт, что для обеспечения качества НПП и введения ее в соответствие с современными требованиями рыночной экономики, основанной на знаниях, требуется совершенствование как законодательной базы, так и механизмов и инструментария реализации НПП.

С целью восполнения пробелов по ряду статистических показателей и данных по НПП Государственным комитетом Азербайджанской Республики по статистике в 2009 г. было проведено обследование на тему “Участие населения в непрерывном образовании” [11]. Обследование охватило 18 тыс. домохозяйств, в которых проживает 33 486 чел. в возрасте от 25 до 64 лет, из которых 55,4% – городские жители (49,7% – мужчины, 50,3% – женщины). Доля респондентов возрастной группы 25–39 лет составляет 39,1%; возрастной группы 40–49 лет – 29,6% и возрастной группы 50–64 года – 31,3%.

По итогам обследования 86,2% респондентов в течение последних 12 месяцев проходили непрерывное образование. Среди них преобладают лица, которые за указанный период

повышали свой интеллектуальный и профессиональный уровни самостоятельно (информальное образование), – 71,2%. Доля респондентов, обучавшихся на специальных профильных курсах (неформальное образование), составила 14,7%.

Среди респондентов, которые в течение последних 12 мес. прошли формальное непрерывное образование, преобладают обучавшиеся в средних специальных учебных заведениях. Среди опрошенных, получивших неформальное образование, более половины обучались на курсах. Две трети респондентов, получивших информальное образование, повысили свой уровень с помощью СМИ (см. таблицу).

На рис. 3 и 4 представлено распределение респондентов, получивших (не получивших) в течение последних 12 мес. непрерывное образование, в зависимости от причин, стимулирующих продолжение учебы или препятствующих этому.

Среди респондентов – студентов, получивших формальное образование, 15,2% тратят на учебу в день 3 ч, 33,3% – 4 ч, 51,5% – 5–6 ч. Кроме того, 82,8% студентов

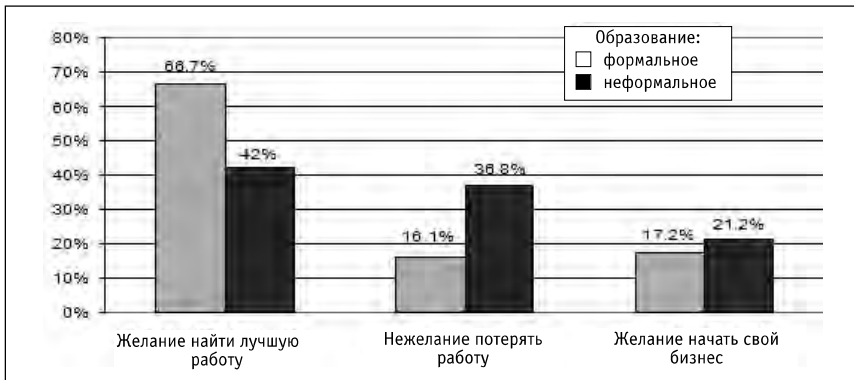


Рис. 3. Распределение респондентов, получивших в течение последних 12 мес. непрерывное образование по причинам, стимулирующим продолжение учебы

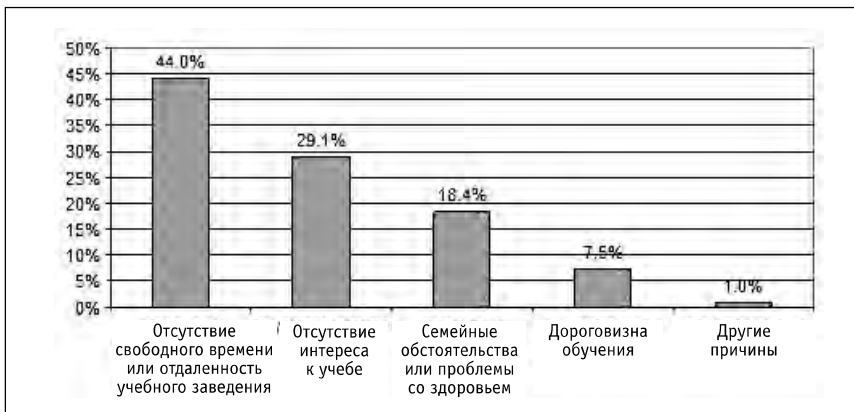


Рис. 4. Распределение респондентов, не получающих формальное и неформальное образование в силу различных причин

показали, что пользуются Интернетом для получения новых знаний. Среди получивших неформальное образование 1,6% опрошенных тратили на учебу в день до 1 ч, 48,9% –

1 ч, 43,1% – 2–3 ч, 4,3% – 4–5 ч, 2,1% – более 6 ч. Из общего количества респондентов, получивших неформальное образование, 73,9% пользовались в учебе компьютером.

Список использованной литературы

1. Муравьева М.А. От обучения на всю жизнь – к обучению через всю жизнь. – STRF.ru, 5.02.2008.
2. Aidan Kenny, Ray English, Dave Kilmartin "Key Skills:Enhancing Employability Within a Lifelong Learning Paradigm" (2007). Paper 30.<http://arrow.dit.ie/cserart/30> http://www.strf.ru/organization.aspx?CatalogId=221&d_no=17229
3. Конституция Азербайджанской Республики.
4. Трудовой Кодекс Азербайджанской Республики.
5. Закон Азербайджанской Республики "О занятости".
6. Закон Азербайджанской Республики " Об образовании".
7. Стратегия Занятости Азербайджанской Республики (2006–2015 гг.).
8. Государственная Программа по претворению в жизнь Стратегии Занятости Азербайджанской Республики (2011– 2015 гг.)
9. Государственная Программа по развитию профессионально-технического образования в Азербайджанской Республике (2007–2012 гг.)
10. Государственная Программа по реформам в системе высшего образования Азербайджанской Республики (2009–2013 гг.)
11. Результаты одноразового выборочного статистического исследования "Об участии населения в непрерывном образовании" – DSK AP, 1–10 июль 2009 г. <http://deyerler.org>

Статья поступила 19.11.2012

Рівень безробіття: два показники – два поняття

Шукати роботу в нашій країні можна різними шляхами, зокрема, через державну службу зайнятості або самостійно.

Та частина людей серед населення працездатного віку, які шукають роботу і реєструються в державній службі зайнятості, враховується при розрахунку показника "рівень зареєстрованого безробіття". Тобто цей показник свідчить про кількість тих людей, які прийшли до центрів зайнятості та отримали статус безробітного. Цей статус надається у випадку, коли протягом семи днів після звернення людина не була працевлаштована на підходящу для неї роботу.

Підвищення рівня зареєстрованого безробіття означає збільшення кількості звернень по допомогу в працевлаштуванні до служби зайнятості та зростання довіри до її послуг у населення.

Станом на 1 грудня 2012 року на обліку в центрах зайнятості перебувало 468,8 тис. незайнятих громадян, у тому числі мали статус безробітного 441,3 тис. осіб.

Проте показник рівня зареєстрованого безробіття не дає повного уявлення про загальну ситуацію з безробіттям у країні. Для визначення реальних масштабів зайнятості і безробіття використовується світова практика – дані вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, в основу яких покладена методологія Міжнародної організації праці (МОП).

Показник "рівень безробіття (за методологією МОП)" визначається у відсотках як співвідношення чисельності безробітних віком 15–70 років до економічно активного населення відповідного віку. В Україні такі обстеження з 1995 року проводить Державна служба статистики.

За даними Державної служби статистики, рівень безробіття в Україні, визначений за методологією МОП, знизився з 8,2% економічно активного населення у I півріччі 2011 року до 7,8% економічно активного населення у I півріччі 2012 року.

Отже, наведені показники – рівень зареєстрованого безробіття і рівень безробіття, визначений за методологією МОП, – розраховуються за різною методологією і тому не суперечать один одному, а відображають різні явища на ринку праці.

Слід також уточнити, що такого показника, як "прихований рівень безробіття", не існує, як не існує й показника "офіційний рівень безробіття". Всі дані, які озвучуються і публікуються Державним центром зайнятості і Державною службою статистики, є відкритими та офіційними.

За матеріалами сайту www.dcz.gov.ua