

ПОСТУПАТЕЛЬНОЕ ДВИЖЕНИЕ К ИНТЕГРАЦИИ В СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА: НАЧИНАЕМ С РАННЕГО ДЕТСТВА¹

Александрова А. Л., к. э. н., старший специалист в области социальной защиты населения
Всемирного банка

В статье рассматривается разработанная Всемирным банком концепция развития под названием «Способности для трудоустройства и управления производительностью» (СТУП), которая предполагает разработку государственной политики экономического развития, образования, занятости и социальной защиты в едином фокусе на формирование способностей и навыков индивида как средства повышения производительности и ускорения экономического роста страны. Она также может послужить методологической базой для изучения потребностей и последующей разработки межотраслевой политики, направленной на обеспечение производительной занятости и стимулирование экономического роста.

Предложенная концепция состоит из пяти взаимосвязанных элементов — СТУПеней. Первой СТУПенью является политика, направленная на всестороннее раннее развитие ребенка. Речь идет о формировании технических, когнитивных и поведенческих способностей и навыков, помогающих обеспечить высокую производительность и адаптивность в последующей трудовой деятельности. Вторая СТУПень — адекватное обучение детей посредством создания более качественных, ориентированных на результат систем образования, характеризующихся четкими стандартами, сильными преподавателями, достаточными ресурсами и надлежащей нормативно-правовой средой. Третья СТУПень — это формирование профессиональных способностей, востребованных рынком труда, путем создания соответствующей системы стимулирования для учебных заведений и работодателей, осуществляющих профессиональную подготовку как до приема на работу, так и на рабочих местах. Четвертая СТУПень сфокусирована на стимулировании предпринимательства и инноваций посредством создания среды, активизирующей инвестиции в знания и творчество. При ее рассмотрении в статье речь также пойдет об инструментах управления рисками, способствующих инновациям. Наконец, на пятой СТУПени создается баланс между предложением и спросом в области профессиональных компетенций путем перехода к более гибким, эффективным и защищенным рынкам труда.

В целом, предложенная концепция — это не однозначный набор мер государственной политики, а общая основа, на которой могут разрабатываться и приниматься решения в области формирования навыков, компетенций и способностей, необходимых для обеспечения экономического роста и по-

¹ Статья подготовлена на основе информационного материала Всемирного банка [World Bank, 2010].

вышения производительности каждой страны исходя из ее экономических условий и социально-культурных особенностей.

Опыт стран всего мира показывает, что повышение производительности труда и квалифицированной занятости — важнейшие факторы экономического развития и достижения более высокого уровня благосостояния. Наиболее успешные и развитые страны обладают конкурентоспособными трудовыми ресурсами самого высокого качества, а также активно инвестируют в системы образования всех уровней. Давно стало очевидным, что увеличение инвестиций в навыки и знания обеспечивает будущие экономические выгоды за счет повышения производительности труда [см., например, Schweke, 2004]. Нобелевский лауреат Джеймс Хекман в своих работах приводил множество веских доводов в пользу инвестиций в человеческий капитал, а именно в молодежь, которая «обладает наиболее высокими показателями экономической отдачи», показывая постоянный прирост и совершенствование навыков на протяжении всего периода экономической активности индивида [Heckman, 2000]. Если 20 лет назад получение степени бакалавра в развитых странах означало прирост доходов в течение жизненного цикла на 40% по сравнению с окончившими среднюю школу, то сегодня это вознаграждение за инвестиции в образование превышает 70% и продолжает расти.

Верно и обратное: низкая производительность труда — основной тормоз развития страны и роста ее конкурентоспособности в современной экономике. Несмотря на существенные усилия и средства, вложенные в развитие профессионального образования, воздействие на развитие человеческого капитала и рост производительности труда во многих странах не были столь значительными, чтобы обеспечить конкурентоспособность. Проблема недостаточного спроса на рабочую силу также сохраняется во многих развивающихся странах, а устойчиво высокий уровень безработицы возникает отчасти в результате профессионально-квалификационного дисбаланса, когда способности работников недостаточно соответствуют потребностям работодателей. Иногда речь идет о недостаточном образовании, но в значительной части случаев оказывается, что система образования и профессиональной подготовки не выпускает работников требуемой квалификации. Низкий спрос на труд чаще всего бывает результатом недостаточного уровня развития технологий и инфраструктуры, но вместе с тем нельзя списывать со счетов и такой фактор, как низкий уровень квалификации.

По мере того как страны развиваются экономически, меняется спрос на качество трудовых ресурсов и требуемые компетенции работников. Производительность труда все больше зависит от когнитивных способностей высокого уровня (аналитических, эвристических, коммуникативных) и от поведенческих навыков (дисциплины и трудолюбия). Именно такие трудовые компетенции и навыки, способствующие повышению производительности труда, требуются сегодня. Например, анализ ситуации в США показывает, что существует резкое непрерывное повышение спроса на интерактивные и аналитические навыки работников при одновременном падении спроса на навыки ручного труда и рутинные когнитивные навыки [World Bank, 2010]. Есть также факты, свидетельствующие, что по мере развития стран со средним уровнем дохода, все больше работодателей считают ква-

лификацию и компетенции кадров основополагающим фактором развития бизнеса. В этой связи совершенно необходимо наличие комплексной само-настраиваемой системы формирования профессиональных способностей и трудовых навыков.

ПОСТУПАТЕЛЬНОЕ ДВИЖЕНИЕ: НАЧИНАЕМ С РАННЕГО ДЕТСТВА

Опираясь на простую концептуальную основу — «Способности для трудоустройства и управления производительностью» (СТУП) — можно продумать ступенчатую конструкцию системы, позволяющей формировать способности и навыки индивида для повышения производительности и ускорения экономического роста страны. Такая концептуальная основа может послужить методологической базой для изучения потребностей и последующей разработки межотраслевой политики, направленной на обеспечение производительной занятости и стимулирование экономического роста. Она состоит из пяти взаимосвязанных СТУПеней:

Ступень 1. Система раннего развития ребенка (РРР), состоящая в формировании технических, когнитивных и поведенческих способностей и навыков, помогающих в дальнейшем обеспечить высокую производительность и адаптивность в последующей трудовой деятельности. Основное внимание здесь уделяется питанию, стимулированию развития и формированию базовых когнитивных способностей и навыков.

Ступень 2. Те, кто ходят в школу, должны получать там образование. Необходимо адекватное обучение детей посредством создания более качественных, ориентированных на результат систем образования, характеризующихся четкими стандартами, сильными преподавателями, достаточными ресурсами и надлежащей нормативно-правовой средой.

Ступень 3. Формирование профессиональных способностей, востребованных работодателями, путем создания соответствующей системы стимулирования для программ и учреждений (включая высшие учебные заведения), осуществляющих профессиональную подготовку как до приема на работу, так и на рабочих местах.

Ступень 4. Стимулирование предпринимательства и инноваций посредством создания среды, активизирующей инвестиции в знания и творчество. Для этого требуются способности к инновационной деятельности (которые можно формировать в раннем возрасте), инвестиции для объединения людей с идеями (например, в рамках сотрудничества между университетами и частными компаниями), а также инструменты управления рисками, способствующие инновациям.

Ступень 5. Содействие мобильности рабочей силы и создание баланса между предложением и спросом в области профессиональных компетенций путем перехода к более гибким, эффективным и защищенным рынкам труда.

Остановимся более подробно на каждой из названных ступеней.

Ступень 1. Система раннего развития ребенка

Навыки и способности, формируемые в раннем детстве (до начальной школы), закладывают фундамент будущего успеха в учебе и на рынке труда. Раз-

витие в раннем детстве повышает способность к обучению, работе с другими людьми, а также формирует широкий спектр других основополагающих навыков и способностей, необходимых для формального обучения и взаимодействия с людьми во время учебы и последующей работы. По данным многочисленных исследований, недостатки, сформировавшиеся в раннем возрасте, с трудом поддаются (если вообще поддаются) исправлению на последующих этапах, таким же образом и положительные свойства, приобретенные в этом возрасте, остаются с человеком на всю жизнь. Следовательно, отдача от эффективных программ РРР может быть весьма велика. Иными словами, в период с рождения до — примерно — пяти лет ребенок наиболее активно формируется и развивается. Если в этот период жизни он получает достаточную и качественную поддержку развития в смысле познания мира, развития языковых, двигательных, адаптивных навыков, а также социально-эмоционального функционирования, то его шансы на успех в школе, а затем и в общественной жизни намного возрастают [Erickson, Kurz-Riemer, 1999].

Напротив, без поддержки в течение первых лет ребенок имеет высокие шансы недополучить образование, выйти на рынок труда неконкурентоспособным и оказаться в группе социальной уязвимости и даже криминального риска. Исследования, проведенные на материале разных стран — от Бразилии до Южной Африки, — показывают, что неадекватное питание в период между зачатием и двухлетним возрастом приводит к серьезным задержкам когнитивного развития детей школьного возраста, а задержки речевого и когнитивного развития могут стремительно накапливаться, если проблемой не заниматься. Так, например, если разница в словаре трехлетних детей, как правило, невелика, то к шестилетнему возрасту дети из менее обеспеченных или образованных семей уже сильно отстают от своих сверстников из семей более обеспеченных или образованных, поскольку они не получают достаточного внимания и услуг, способствующих развитию речевых и коммуникативных навыков.

Важно помнить и о том, что недостаточно сформированные навыки и способности снижают отдачу от инвестиций в старшем возрасте. Предотвратить эти неблагоприятные последствия призваны программы РРР. Они направлены на совершенствование физического, когнитивного, социоэмоционального и речевого развития детей с момента зачатия и до поступления в начальную школу. В каждом возрасте требуются оптимальные вложения во все аспекты РРР. Например, обеспечение охраны здоровья и питания беременной и кормящей матери (наблюдение беременности, витаминные добавки и консультирование матерей по вопросам питания и грудного вскармливания) способно обеспечить хорошее физическое развитие плода и качественное грудное молоко. Важны прививки и регулярная диспансеризация с рождения до шестилетнего возраста, желательно обеспечение грудного вскармливания. Начиная с трех лет для развития ребенка полезно ознакомление с геометрическими фигурами, числами и абстрактными понятиями в рамках стимулирования его когнитивного развития. Для стимулирования речевого развития родителям и воспитателям следует с момента рождения обращаться к ребенку, читать ему, петь и вербально общаться с ним. Здоровое эмоциональное развитие начинается с рождения посредством создания атмосферы любви и заботы задолго до того, как ребенок научится выражать такие эмоции, поэтому его

необходимо держать на руках, устанавливая с ним телесный и зрительный контакт, создавать у него ощущение безопасности. Также к возрасту трех лет дети учатся взаимодействовать и договариваться со своими сверстниками. Если эти навыки не сформированы в раннем детстве, их трудно сформировать в более позднем возрасте.

Наиболее эффективен комплексный подход, поскольку каждый из этих аспектов обеспечивает успешное развитие остальных. К возрасту шести лет хорошо развитый ребенок должен быть физически, когнитивно и социоэмоционально готов к начальной школе. Предоставление услуг PPP возможно по различным каналам, в значительной степени зависящим от конкретного набора требуемых услуг и условий. Самые распространенные каналы:

1. *Детские дошкольные учреждения*, которые представляют собой наиболее традиционный механизм и могут работать с детьми и их родителями по всем аспектам PPP. В таких учреждениях у детей есть возможность взаимодействия со сверстниками, поэтому посещение детьми детских дошкольных учреждений рекомендуется в возрасте 3–6 лет.
2. *Учреждения здравоохранения*, хотя обычно занимаются вопросами физического развития, кроме того, проводят оценку развития и по другим аспектам, дают рекомендации воспитателям по стимулированию речевого, социоэмоционального развития и общему уходу за детьми.
3. *Консультирование* — услуга, которая может предоставляться как в учреждении, так и дома. Социальный работник проводит занятия для родителей (обычно матерей) по правильному кормлению детей, рассказывает о важности и процедуре проведения прививок, о способах стимулирования социоэмоционального и когнитивного развития. Занятия могут проводиться еще до рождения ребенка.
4. *Обмен опытом и информацией между родителями* — одна из форм консультирования, когда обучение предоставляется отдельным гражданам, которые в свою очередь делятся информацией о различных видах ухода за детьми с группами родителей. Программа в целом направлена на укрепление роли родителей как главных воспитателей и учителей, а также на улучшение обучения детей в ранний период жизни за счет активизации роли родителей.
5. *Кампании в СМИ* — при помощи радио, телевидения и печатной продукции информация о правильном уходе за детьми и стимулировании их развития может доводиться до самой широкой и рассредоточенной аудитории.

Программы PPP могут обеспечиваться как государством, так и частным сектором при государственном или частном финансировании, а реализовываться любым социальным министерством.

Обширный международный опыт убедительно демонстрирует, что эффект PPP проявляется на протяжении всей жизни человека. Дети, участвовавшие в хороших программах PPP, имеют более высокий уровень когнитивного развития и в целом лучше готовы к школе, они реже остаются на второй год, их реже отчисляют из начальной школы, они лучше учатся и чаще оканчивают школу. По данным исследований, в Аргентине один год дошкольного образования повышает средний балл при тестировании по математике и испанскому языку за третий класс на 8%. В Турции дети, участвовавшие в образовательной программе для матерей и детей (развивающие программы для детей

и консультирование матерей), с большей вероятностью оказывались в школе в подростковом возрасте, чем дети контрольной группы (86% по сравнению с 67%). В США дети, получавшие услуги программ PPP, чаще (с вероятностью 50%) оканчивают среднюю школу, чем не получавшие таких услуг.

Эти положительные результаты выходят далеко за рамки детского возраста, влияя также и на производительность труда. В США люди, участвовавшие в программах дошкольного воспитания, к 27 годам чаще (с вероятностью 20%) зарабатывают более 2000 долл. в месяц, чем дети из контрольной группы. Одна треть участников программы к возрасту 27 лет имеет собственный дом против 13% в контрольной группе.

Таким образом, программы PPP являются одной из самых рентабельных инвестиций страны в своих граждан. Страны — члены Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) уже сейчас в среднем тратят 2,3% ВВП на услуги для семей и детей в возрасте от рождения до шести лет. С целью обеспечения качественных услуг по программам PPP предлагается довести уровень расходов на PPP во всех странах как минимум до 1% ВВП. По некоторым данным, годовая доходность по таким инвестициям составляет 7–16%. Инвестиции в качественные услуги PPP характеризуются не только высоким коэффициентом рентабельности, но и более высоким возвратом на каждый инвестированный доллар, чем инвестиции в интервенции на более поздних этапах развития ребенка и во взрослой жизни. Инвестиции в PPP должны стать главным приоритетом любых усилий, направленных на содействие занятости и повышение производительности во многих странах, а также при работе с самыми бедными и уязвимыми слоями населения во всех странах.

Ступень 2. Те, кто ходят в школу, должны получать там образование. Адекватная подготовка учащихся

Предполагается, что школа должна формировать основные компетенции, позволяющие детям приобретать навыки, которые помогут им делать осознанный жизненный выбор и впоследствии будут цениться работодателями и помогать в случае самозанятости. На самом деле основы этих компетенций должны быть заложены еще в младенчестве, а школы должны их развивать. Среди таких компетенций можно назвать навыки решения проблем, обучения, коммуникации и другие личностно-социальные навыки. В процессе школьного обучения можно также развить навыки, наиболее значимые для трудовой деятельности:

- *когнитивные*, проявляющиеся в умственном постижении предмета различных учебных дисциплин, таких как языки, математика, различные теоретические и прикладные, а также общественные науки;
- *психомоторные*, необходимые для выполнения различных операций в рамках профессии, работы или бизнеса (работа на станке, разработка архитектурных планов, установка оборудования);
- *аффективные*, связанные с пунктуальностью, тщательностью, общим отношением к качеству и результатам своей работы, представлением о смысле и значении работы, о себе и других людях.

Этот перечень наглядно показывает, насколько различные навыки требуются для конкурентоспособности на современном рынке труда. Они выходят далеко за рамки простого книжного знания и способности выполнять конкретное задание. Вместе с тем во многих развивающихся странах школы не справляются с задачей формирования основополагающих когнитивных навыков, не говоря уже об «экспертном мышлении и сложной коммуникации», а также профессионально-технических навыках, необходимых для участия в современном рынке труда. Несмотря на посещение школы в течение двух — пяти лет, многие школьники в Южной Азии не умеют читать (после трех лет обучения читать умеет лишь 25% детей) или решать простые арифметические задачи (только 32% может решать задачи на вычитание). Даже в странах со средним уровнем дохода картина достаточно мрачная: лишь 4% учеников в возрасте 15 лет (13% в странах с высоким уровнем дохода) владеют математикой в достаточной степени, чтобы успешно обучаться дальше и работать. Напротив, в странах ОЭСР 32% учеников хорошо владеют математикой.

Там где наблюдаются низкие результаты обучения, увеличение охвата детей школьным образованием не обязательно приведет к повышению производительности или экономическому росту. Это огромная упущенная возможность. Конечно, нельзя ожидать, чтобы большинство учеников в развивающихся странах достигли уровня, приближающегося к максимальным показателям в странах ОЭСР. Однако важно как можно быстрее увеличить число учеников, способных выполнять не только самые простые задания по чтению и элементарной арифметике. Если молодые люди овладеют лишь самыми базовыми знаниями и навыками, они столкнутся с трудностями при решении жизненных задач и в работе.

Развивающиеся страны уже достигли больших успехов в расширении охвата населения школьным образованием и обеспечении доступа к нему детям из неблагополучных семей. Кроме того, применялись отмена платы за обучение и внедрение стипендий, а также введение ваучеров для учеников из бедных семей, дающих им возможность пользоваться услугами частных провайдеров, что содействовало росту спроса на услуги образования, снижая неравенство в школьном обучении. В совокупности эти меры привели к заметному повышению численности учащихся начальной и средней школы. В настоящее время этим странам необходимо обеспечить не просто посещение школы молодыми людьми, а получение ими знаний и прочных навыков. Ведь слабые результаты школьного обучения в конечном итоге подрывают экономический рост страны.

Не существует единого чудодейственного средства достижения успеха, но ряду стран удалось добиться значительных результатов путем использования тестирования учеников, внесения изменений в учебную программу и предоставления школам большей автономии. Литве с 1995 по 2007 гг. удалось повысить результаты тестирования, проведенного в рамках международного исследования по оценке качества математического и естественно-научного образования (*Trends in International Mathematics and Science Study, TIMSS*) на 34 балла по математике и на 55 баллов по естественно-научным дисциплинам. За этот период была осуществлена реформа учебной программы на базе национальных стандартов, учителя получили больше самостоятельности при проведении занятий, кроме того, была внедрена новая

система финансирования образования. Подобным образом в Польше в период между 2000 и 2006 гг. результаты тестирования в рамках международной программы по оценке образовательных достижений учащихся (*Programme for International Student Assessment, PISA*) улучшились на 25 баллов по математике и на 28 баллов по чтению. Польские реформы 1999 г. были направлены на повышение качества преподавания, администрирования и надзора, а также на реформирование учебной программы, внедрение независимой оценки и экзаменов.

Ступень 3. Формирование профессиональных способностей, востребованных работодателями

Опросы руководителей предприятий, проведенные Всемирным банком с 2000 г. приблизительно в 90 странах, позволяют предположить, что недостаточное развитие компетенций работников ухудшает показатели предприятий-работодателей, особенно в более динамичных условиях. Доля компаний, озабоченных недостаточно высоким уровнем образования и квалификации работников, в среднем составляет 25% в странах ОЭСР, Европы и Центральной Азии, 40% в странах Африки к югу от Сахары и 50% в Восточной Азии. Даже в Европе и Центральной Азии, где уровень квалификации трудовых ресурсов традиционно высок, большинство опрошенных назвали недостаток образования и компетенций одним из главных недостатков или серьезным ограничением. При этом для работодателей поведенческие навыки работников не менее важны, чем технические компетенции.

В ближайшие годы проблемы с квалифицированными кадрами могут усугубляться. Недовольство работодателей уровнем компетенций чаще звучит среди новых, растущих фирм, стремящихся к технологической модернизации. Например, в Турции руководители мелких и средних предприятий даже в трудоемких отраслях (производство мебели, пищевая, текстильная и швейная промышленность) называют недостаточную квалификацию работников одним из основных факторов, ограничивающих их возможности по приобретению и использованию новых, более современных технологий.

Устранение дефицита квалифицированных кадров способно повысить и производительность фирм, и заработную плату работников. Обнадеживают свидетельства положительного воздействия обучения и переподготовки на индивидуальные возможности устройства на работу и повышения собственной производительности. Вследствие ограниченности данных по этому вопросу, получаемых из обследований трудовых ресурсов, эти выводы носят предварительный характер, но они показывают, что возвратность инвестиций в обучение и повышение квалификации положительна и статистически значима. Например, данные обследования 2005 г., проведенного в Индии, свидетельствуют, что свободное владение английским языком — языком делового общения — способствует повышению почасового заработка на 34% по сравнению с теми, кто не говорит по-английски.

Многие правительства реализуют программы минимизации риска недоинвестирования в подготовку кадров. Среди инструментов государственного вмешательства — прямое управление программами подготовки и переподготовки, государственное финансирование, а также информирование обучаемых, работодателей и прочих заинтересованных лиц об услугах и результатах.

Эти аспекты государственной политики влияют на формирование стимулов: для физических и юридических лиц — инвестировать в подготовку кадров, а для провайдеров — оказывать эффективные и востребованные услуги, включающие аудиторные занятия, работу в лабораториях, мастерских, ученичество и практику.

— **Развитие компетенций до приема на работу**

Самая распространенная жалоба, особенно в адрес государственных учреждений, осуществляющих профессионально-техническую подготовку, сводится к тому, что год за годом специалисты выпускаются практически без учета потребностей рынка труда. Кроме того, система ПТУ и ее аналогов почти во всех странах характеризуется высокими издержками и пользуется слабой поддержкой общества, поскольку воспринимается как не самый лучший путь к квалифицированной занятости.

Учитывая различные условия конкретных стран, вряд ли можно предложить идеальную программу реформ, способную сбалансировать предложение компетенций, сформированных в рамках программ профессиональной подготовки до приема на работу, и кадровые потребности работодателя. Задача — в создании таких условий для провайдеров подготовки, которые способствовали бы их заинтересованности в удовлетворении спроса на рынке труда. Например, в Сингапуре в течение ряда лет сформировалась хорошо функционирующая система профессионально-технической подготовки, адаптированная к потребностям страны. Институт технического образования, созданный в 1992 г. как официальный орган при министерстве образования, обслуживает 25% каждой когорты выпускников средней школы с более слабыми академическими результатами (в 2007 г. около 25 000 человек). Министерство возлагает на Институт ответственность за занятость выпускников, но вместе с тем ему предоставлена существенная самостоятельность, он действует под руководством совета управляющих, в который входят также руководители предприятий. Такая структура управления побудила Институт для обеспечения эффективности предоставления услуг и преподавания использовать подходы и методы, принятые в бизнесе, формировать и поддерживать эффективные связи с производством, наладить постоянные опросы выпускников и работодателей в целях мониторинга их удовлетворенности услугами Института, а также сертифицировать квалификацию, полученную в Институте, присваивая свидетельства, пользующиеся доверием у работодателей.

— **Профессиональная подготовка на рабочем месте**

Профессиональная подготовка на рабочем месте позволяет существенно увеличить фонд человеческого капитала. По существующим оценкам, подготовка от четверти до половины всех кадров в США происходит именно в этой форме. Она ориентируется на работников с более высоким уровнем образования и чаще применяется в круп-

ных и динамичных фирмах, экспортно-ориентированных отраслях. Мелкие фирмы в большинстве стран не очень охотно занимаются организацией профессиональной подготовки и повышения квалификации на рабочих местах, поскольку боятся, что, повысив квалификацию, их работники уйдут в другие компании, а также из-за отсутствия доступа к кредиту и малой информированности относительно соответствующих программ. В таких случаях можно применять финансовое стимулирование для организации обучения на рабочих местах. В ситуации низких доходов традиционное ученичество может стать одним из вариантов даже для теневой экономики. Для крупных сложившихся фирм подготовка на рабочих местах, как правило, настолько плодотворна, что они инвестируют в эту форму и без особого государственного вмешательства. Так, индийский гигант в области программного обеспечения «Инфосис» в 2009 г. завершил создание Глобального образовательного центра для повышения квалификации своих сотрудников, рассчитанного на одновременную подготовку 14000 человек. В Малайзии Центр профессиональной подготовки и повышения квалификации (г. Пенанг) создан несколькими предприятиями, объединившими свои усилия с целью оказания услуг по подготовке и переподготовке кадров для различных отраслей. Центр финансируется за счет вступительных взносов, платы за обучение и государственных субсидий.

— **Сертификация квалификации кадров**

Важным элементом стратегии содействия приобретению востребованных работодателями компетенций является информирование работников и фирм о таких компетенциях и о существующих стандартах. По мере увеличения способов и путей приобретения знаний и умений растет роль системы сертификации. Она служит для официального признания навыков и компетенций вне зависимости от способа их получения, позволяет работодателям проводить сравнение квалификации работников в пределах всего рынка труда, дает возможность сопоставить компетенции, приобретенные в процессе подготовки или переподготовки, а также позволяет решать и более широкие задачи, такие как повышение мобильности рабочей силы, содействие непрерывному обучению и создание возможностей для международного и межпоколенческого сравнительного анализа. Часто сертификация компетенций организуется в рамках национальной системы квалификации кадров, где определены единые критерии для конкретных уровней подготовки, что повышает прозрачность и содействует признанию квалификации участниками рынка труда. Примером интегрированного подхода к сертификации компетенций является чилийская система «Калифика», где зарегистрировано около 1000 компетенций по 315 специальностям в 12 секторах экономики. С 2003 г. свыше 29000 работников получило сертификацию в соответствии с этими стандартами компетенций.

Ступень 4. Стимулирование предпринимательства и инноваций

Бурное развитие экономики инноваций сделало знания основным фактором конкурентоспособности. Можно сказать, что «серое вещество» — основной ресурс страны. По мере развития в мире процессов глобализации, технологической зависимости и переориентации на сектор услуг именно база знаний страны будет определять темпы ее экономического роста. Успех таких стран, как Корея и Чили, — наглядный пример необходимости одновременного развития человеческого капитала, инноваций, информационно-технической и коммуникационной инфраструктуры, институциональной системы. Человеческий капитал и частный сектор развиваются в симбиозе, поскольку одним из ключевых аспектов инноваций является не просто разработка новых продуктов и процессов, но и развитие предпринимательских способностей человека, необходимых для эффективного использования этих разработок.

Чтобы сделать следующий большой шаг — от развития необходимых компетенций в соответствии с потребностями рынка до динамичного повышения качества и количества спроса — требуется создание системы инноваций. Ключевая роль «серого вещества» в решении этой задачи свидетельствует о важности 1-й, 2-й и 3-й ступеней. Система инноваций требует знаний и способностей, поэтому для роста производительности необходимо создание базы знаний и преобразование существующих знаний в инновации как движущий фактор роста.

Инновации — это процесс, в ходе которого люди или коллективы, обладающие предпринимательскими качествами, порождают и развивают новые идеи или реализуют и адаптируют существующие. Они создают новые продукты, процессы и организационные формы. Инновации не ограничиваются работой ученых в лабораториях, теоретической наукой или новыми открытиями. Инновации — это также создание возможностей для решения практических повседневных проблем развития. Инновационная экономика создается как нобелевскими лауреатами, так и мелкими предпринимателями, придумывающими идеи новых продуктов или новых типов деятельности и преобразующими их в товары или услуги, приносящие доход. Инновации могут принимать различные формы — они могут касаться обрабатывающей промышленности, а могут носить межотраслевой характер, когда создается новый тип деятельности, применимый ко всем секторам, включая торговлю и услуги. Например, использование сотовых телефонов для банковских услуг в Индии и Африке стало возможным как в результате создания дешевых аппаратов и коммуникационных сетей, так и благодаря идее использовать эту технологию в нетрадиционных целях. На макроуровне стремительный рост производительности в Италии практически полностью был обеспечен инновациями в бизнес- и производственных процессах, а не исследованиями и разработками; быстрый выход Испании на средние темпы роста ОЭСР стал возможным практически исключительно за счет внедрения и приспособления существующих идей.

Инновации — а следовательно, и рост производительности — помимо благоприятной государственной политики, могут стимулировать три фактора, связанные с развитием человеческого капитала. Во-первых, человеку необходим ряд навыков, компетенций и способностей, которые формируются на ступенях 1, 2 и 3, а также другие инновационные компе-

тенции; во-вторых, эти компетенции и вытекающие из них идеи должны быть увязаны с другими компетенциями и идеями; в-третьих, производительность растет, когда инновационные малые предприятия могут расти при помощи инструментов управления рисками (ступень 4) или когда работники, обладающие инновационной компетенцией, выходят на рынок труда (ступень 5).

Ступень 5. Содействие мобильности рабочей силы и создание баланса между предложением и спросом в области профессиональных компетенций

Даже если человек успешно овладел всеми компетенциями, необходимыми для его производительного и творческого труда, производительная и творческая занятость может не случиться, если рынки труда плохо функционируют. Иными словами, первые четыре ступени пройдены зря, если люди не могут найти работу, соответствующую их квалификации. В то время как работодателям необходима гибкость для управления кадровыми ресурсами, работники нуждаются в трудовой мобильности, включая возможность свободной смены работы и места жительства, а также в адекватной информационной инфраструктуре. Когда рабочая сила не может свободно передвигаться, снижается выпуск товаров и услуг и производительность. В соответствии с некоторыми расчетами, в США за период 1968–2000 гг. в отсутствие мобильности трудовых ресурсов выпуск товаров и услуг сократился бы вполтину. Все больше данных свидетельствует в пользу того, что низкая текучесть кадров замедляет рост производительности, поскольку у фирм снижаются стимулы к инновациям и внедрению новых технологий из-за высоких издержек по приведению своего кадрового состава в соответствие новым потребностям.

Труднее найти оценки издержек, которые связаны с работой, не соответствующей квалификации, но, по-видимому, они велики. В США ценность информации, позволяющей работникам найти работу, соответствующую их квалификации, оценивается в 6–9% ВВП. В странах со средним и низким уровнем дохода издержки могут быть еще выше, поскольку, по имеющимся данным, самым распространенным механизмом поиска работы и найма являются личные связи. Например, в Ливане 55% молодых работников, нашедших работу в 2009 г., использовали личные контакты, что неэффективно, поскольку в этом случае люди, ищущие работу, не имеют общей картины всех имеющихся предложений. У некоторых, конечно, есть «нужные связи», но люди, не имеющие обширных социальных контактов, могут сталкиваться с серьезными ограничениями выбора. Дисбаланс имеющихся квалификаций и рабочих мест — распространенное явление. Например, в Тунисе свыше 50% выпускников университетов не применяют полученные в университете компетенции на рабочих местах.

Молодым людям, впервые выходящим на рынок труда и поэтому не имеющим опыта работы и характеристик от предыдущих нанимателей, как правило, труднее донести до потенциального работодателя информацию о своих компетенциях. Эта проблема усугубляется отсутствием надлежащей сертификации или аттестации квалификации, получаемой в различных университетах, других учебных заведениях. Действительно, есть данные, свидетельствующие, что прежде, чем получить стабильную работу в официальной

экономике, молодые люди проходят через период занятости на временной и малопроизводительной работе в теневом секторе. Проблема еще тяжелее для тех, кто занят в теневом секторе и не имеет университетских дипломов или свидетельств о профессиональной подготовке.

Сочетание жесткого регулирования в области защиты рабочих мест со слабыми механизмами по защите доходов пагубно сказывается на мобильности труда. Опыт Чили, Колумбии, Бразилии и Индии свидетельствует, что жесткое регулирование процедур найма и увольнения снижает текучесть кадров и сокращает занятость. Несколько стран движутся к принятию трудового законодательства, расширяющего свободу действий работодателей при управлении человеческими ресурсами. Например, предполагается более гибко регулировать процедуры найма и увольнения. За последние годы требования, связанные с увольнением по сокращению штатов, были отменены в Азербайджане, Беларуси, Кыргызстане, Македонии, Черногории и на Маврикии. Египет, Ливан, Словения также ослабили ограничения по срочным контрактам. В Аргентине, на Маврикии, в Мозамбике и Перу были снижены издержки, связанные с увольнением.

В то же время отсутствие надлежащих систем защиты доходов снижает мотивацию к смене места работы. Во многих случаях такие системы могут стать альтернативой выходным пособиям и компенсационным выплатам: работники будут лучше защищены, а мобильность не пострадает. Например, в Колумбии, Бразилии и Чили внедрены системы пособий по безработице, основанные на накоплениях. В отличие от традиционного страхования на случай потери работы, они обеспечивают более действенные стимулы для поиска и сохранения работы, а также требуют меньше контроля и администрирования. Кроме того, они могут быть распространены на теневой сектор. Чтобы защитить население с низким уровнем дохода и ограниченными возможностями по формированию сбережений, в некоторых из этих систем предусмотрена возможность доступа к солидарному фонду, из средств которого финансируются пособия по безработице после исчерпания накоплений безработного. В Чили такой солидарный фонд финансируется за счет взносов работодателей и работников, а также бюджетных трансфертов. Таким образом, содействовать мобильности труда можно путем различных интервенций, включая более совершенную защиту доходов, а также более активное предоставление услуг по содействию занятости и сертификации компетенций.

* * *

Поступательный подход — это не программа реформ и не жесткий набор рекомендаций, которые должны выполнять все страны. Это всего лишь концептуальная основа, способная помочь странам понять стоящие перед ними задачи в области формирования навыков, компетенций и способностей, необходимых для обеспечения экономического роста и повышения производительности, чтобы затем найти единственно верные для их конкретных условий решения. Это также призыв к применению комплексного подхода, противостоящего соблазну искать однозначные простые решения в надежде, что они уничтожат проблемы рынка труда и подготовки кадров.

ЛИТЕРАТУРА

Catalano R., Mazza J., Harachi T. et al. Raising Healthy Children through Enhancing Social Development in Elementary School: Results after 1.5 Years // *Journal of School Psychology*. 2003. Vol. 41. № 2. P. 143–164.

Erickson M. F., Kurz-Riemer K. Infants, Toddlers, and Families: A Framework for Support and Intervention. The Guilford Press. — NY, 1999.

Heckman J. J. Invest in the Very Young. — Chicago: Ounce of Prevention, 2000.

Heckman J. J. Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children // *Science*. 2006. Vol. 312. No. 5782. P. 1900–1902.

Maloney W. «Missed Opportunities: Innovation and Resource-Based Growth in Latin America» in *Natural Resources, Neither Curse nor Destiny* edited by Lederman and Maloney. Stanford University Press. Palo Alto. — California, 2006. October.

Schweke W. Smart Money: Education and Economic Development. — Washington D. C.: Economic Policy Institute, 2004.

Wadhwa V., Aggarwal R., Holly K. et al. The Anatomy of an Entrepreneur: Making a Successful Entrepreneur. — Kauffman: The Foundation of Entrepreneurship, 2009.

World Bank. Brazil: Early Child Development — A Focus on the Impact of Preschools. Report No. 22841-BR. — Washington, D. C.: World Bank, 2002.

World Bank. Stepping up Skills for More Jobs and Higher Productivity. — Washington, D. C.: World Bank, 2010.