

6. Карачаровский В.В., Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Культура и модернизация в зеркале взаимодействия российских и иностранных профессионалов в мультинациональных трудовых коллективах в России // Социологические исследования. — 2014. — № 8. — С. 67–77.

Karacharovskiy, V.V., Shkaratan, O.I., Yastrebov, G.A. Culture and modernization in the mirror of interaction of Russian and foreign professionals in multi-national labor collectives in Russia. *Sociological researches*, 2014, no. 8, pp. 67–77.

7. Карачаровский В.В., Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Русская культура труда и иностранное влияние. — М., 2015.

Karacharovskiy, V.V., Shkaratan, O.I., Yastrebov, G.A. Russian culture of labor and foreign influence. Moscow, 2015.

8. Кузьминов Я.И., Семенов Д.С., Фрумин И.Д. Структура вузовской сети: от советского к российскому «мастер-плану» // Вопросы образования. — 2013. — № 4. — С. 8–63.

Kuzminov, Ya.I., Semenov, D.S., Frumin, I.D. Structures of high schools' network: from Soviet to Russian "master plan". *Problems of education*, 2013, no. 4, pp. 8–63.

9. Лешуков О.В., Лисюткин М.А. Управление региональными системами высшего образования в России: возможные подходы // Университетское управление: практика и анализ. — 2015. — № 6 (100). — С. 29–40.

Leshukov, O.V., Lisuytkin, M.A. Administration of regional systems of higher education in Russia: possible approaches. *University administration: practice and analysis*, 2015, no. 6 (100), pp. 29–40.

10. Марджинсон С. Способствуют ли рейтинги повышению эффективности? [Marginson, S. Do rankings drive better performance?]. URL: <https://ihe.hse.ru/article/view/5566>

11. Портер М. Международная конкуренция. — М., 1993.

Porter, M. International competitiveness. Moscow, 1993.

12. Портер М. Конкуренция. — М., 2002.

Porter, M. Competition. Moscow, 2002.

13. Родионов Д.Г., Кушнева О.А., Рудская И.А. Рейтинг университетов как инструмент в конкурентной борьбе на мировом рынке образовательных услуг // Инновации. — 2013. — № 11 (181). — С. 89–97.

Rodionov, D.G., Kushneva, O.A., Rudskaya, I.A. Rating of universities as instrument in competitive struggle on world market of educational services. *Innovations*. 2013, no. 11 (181), pp. 89–97.

14. Сачук Т.В. Территориальный маркетинг. — СПб., 2009.

Sachuk, T.V. Territorial marketing. Saint Petersburg, 2009.

15. Траут Дж. Новое позиционирование. — СПб., 2001.

Traut, J. New positioning. Saint Petersburg, 2001.

16. Траут Дж. Большие бренды – большие проблемы. — СПб., 2002.

Traut, J. Big brands, big problems. Sankt Petersburg, 2002.

17. Украинский В.Н. Современная французская пространственная экономика: теория близости и типологизация локализованных экономических систем // Пространственная экономика. — 2011. — № 2. — С. 92–126.

Ukrainksiy, V.N. Modern French space economic: theory of short range and typologization of local economic structures. *Space economics*, 2011, no. 2, pp. 92–126.

18. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В. Русская трудовая и управленческая культура: опыт исследования в контексте перспектив экономического развития // Мир России: Социология, этнология. — 2002. — № 1. — С. 3–56.

Shkaratan, O.I., Karacharovskiy, V.V. Russian labor and administrative culture: experience of research in the context of perspectives of economical development. *The world of Russia: Sociology, ethnology*, 2002, no. 1, pp. 3–56.

19. 15 глобальных трендов изменения в жизни людей от Бюро Пирогова [15 Global trends of change in People's lives from Pirogov's Office]. URL: <http://revision.ru/s/pirogov/>

20. Doing Business Comparing Business Regulation for Domestic Firms in 190 Economies 2017. URL: <http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2017>

21. Global Competitiveness Report 2016–2017. URL: http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf

22. Global Entrepreneurship Monitor, GEM 2015/2016. URL: <http://www.gemconsortium.org/report/49480>

23. The Global Talent Competitiveness Index. URL: <https://www.insead.edu/news/2017-global-talent-competitiveness-index-davos>

24. The world's top 100 non-financial MNEs, ranked by foreign assets, 2016. The top 100 non-financial MNEs from developing and transition economies, ranked by foreign assets, 2015. URL: http://unctad.org/en/PublicationChapters/wir2017_AnnexTables_en.pdf

DOI 10.20339/AM.09-17.056

А.В. Федулова,

канд. социол. наук, доц.

Высшая школа современных социальных наук (факультет)

Московского государственного университета

имени М.В. Ломоносова

e-mail: fedulova.av@gmail.com

ВОЗМОЖНОСТИ УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА В ТРЕТЬЕМ ДЕСЯТИЛЕТИИ ХХІ ВЕКА: ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ЗАПРОСЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Рассмотрены глобальные изменения на рынке труда, порождаемые четвертой производственной революцией, заключающиеся в информатизации и роботизации производства. Приводятся данные современных социологических опросов работодателей экономически развитых стран. Анализируются требования работодателей к навыкам работников современных организаций. Рассматриваются возможности и перспективы сотрудничества работодателей, представителей системы образования, обучающихся и широкой общественности для создания образовательных программ по подготовке креативных транспрофессионалов, востребованных на современном рынке труда.

Ключевые слова: рынок труда, информатизация, роботизация, навыки, работники, современные организации, социологические опросы, образование, сотрудничество, креативность, транспрофессионализм.

POSSIBILITY OF SUCCESSFUL EMPLOYMENT IN THE THIRD DECADE OF THE TWENTY-FIRST CENTURY: PROBLEMS OF EDUCATION AND THE DEMANDS OF EMPLOYERS

A.V. Fedulova is Cand.Sci. (Sociology), doc. at High School of Modern Social Sciences (Faculty) of Lomonosov Moscow State University

Examined are global changes in the labor market, that are generated by the fourth industrial revolution, consisting in informatization and robotization of production. Presented are data of modern sociological surveys of employers of economically developed countries. Also requirements of employers for skills of workers in modern organizations are analyzed. Discussed are opportunities and prospects of cooperation between employers, representatives of educational system, students and general public for creation of educational programs for training of creative trans-professionals in demand on the modern labor market.

Key words: labor market, informatization, robotization, skills, workers, modern organizations, sociological surveys, education, cooperation, creativity, trans-professionalism.

Изменения, порождаемые четвертой производственной революцией, вносят существенные коррективы в занятость и образование представителей как традиционных обществ Востока (Япония, Китай, Индия), так и Запада (США, Германия, Англия, Франция, в меньшей степени России).

В конце прошлого века социологом Д. Беллом был определен «осевой принцип» общества – теоретическое знание, играющее ключевую роль в создании новых знаний [1]. Соглашаясь с Н. Штер в том, что мы уже находимся в «обществе знания», и отталкиваясь от его тройственной типологии развития знания, знания содержательного, продуктивного и действенного, подчеркнем возросшую роль знания, освобождающего человека от природных и технических «невозможностей» на современном этапе развития общества [3].

Сегодня мир индивидуального и коллективного выбора человека опирается на доступность и воспроизводство многообразной информации. Поэтому основной технологией, используемой цифровой революцией, является система сбора, хранения и интеллектуальной обработки информации. Новейшие технологические разработки и вопросы конкурентных возможностей выпускников образовательных учреждений на рынке труда волнуют многие современные страны.

Основные вызовы современности

Основной вызов совершающихся изменений, выделяемый современными социологами и футурологами (такими, как, например, Томас Фрей), связан с автоматизацией и роботизацией производства [6]. Программируемые технологии требуют от работника не только умения пользоваться раз и навсегда освоенным информационным знанием, но и постоянного овладения знанием новым. Отсюда основной запрос работодателей к работнику – постоянная креативность и способность к предпринимательству, поскольку в недалеком будущем ему придется конкурировать с роботами, обладающими возможностями, заведомо превосходящими человека в скорости расчетов, физической силе, выносливости и др.

Автоматизированные системы уже умеют связываться друг с другом, исключая посредничество человека. Internet of Things (IoT) подключает объекты, устройства и устройства в Сети, позволяя устройствам и объектам распознавать события и изменения в их окружении, а также действовать

и реагировать автономно в значительной мере без вмешательства человека. Шесть лет назад количество связанных устройств превысило число людей в мире и, по оценкам специалистов, к 2020 г. на IoT будет 50 млрд [15].

Многим трудоустроенным в настоящий момент людям придется перейти в сферу самозанятости, поскольку развитые в технологическом отношении страны стремятся ежегодно наращивать полностью автоматизированные производства. Так, по данным исследований Boston Consulting Group (BCG), ежегодный рост роботизации составляет 2–3% в год, а в течение следующего десятилетия в США планируется значительное увеличение количества используемых промышленных роботов. И это не предел роста роботизации. Такие страны, как Япония, Китай, Германия и Южная Корея, еще в 2014 г. выдвинулись в лидеры по количеству внедренных роботов в промышленное производство. На них вместе с США приходится 72% от общего количества внедренных в мире роботов.

Пока доля России в мировом объеме промышленного роботопотребления ничтожно мала (менее 1%), но уже некоторые продвинутые в технологическом отношении российские компании (например, «Сбербанк») провели масштабное сокращение своих сотрудников, автоматизировав рабочий процесс [2]. В будущем число таких компаний, несомненно, будет расти.

В первую очередь потеряют рабочие места сотрудники, выполняющие рутинные производственные операции, и канцелярские служащие. Оцифровка экономики затронет в первую очередь крупные фирмы, которые будут вынуждены к этому ради сохранения конкурентоспособности. Из-за цифровых данных, способных передавать информацию на сколь угодно далекие расстояния, организации смогут нанимать необходимых сотрудников в любой доступной Интернету точке планеты и соответственно только на тот период, который необходим самой организации для решения задач.

Таким образом, если в 2014 г. каждый третий американец был внештатным работником, то к 2020 г., по данным опроса Союза фрилансеров, 40% рабочей силы, составляющей 60 млн человек, станут свободно занятыми, подрядчиками и временно занятыми [13]. В странах ЕС в настоящий момент самозанятые составляют 16,4% от занятых на рынке труда, включающих сотрудников агентств, работников-контрактников, независимых подрядчиков, фрилансеров и др.

Уже в настоящее время существуют категории соискателей, которым трудно трудоустроиться, включающие женщин, родивших детей и долгое время отсутствующих на рынке труда, молодых выпускников вузов, долгое время получавших образование и не имеющих опыта работы, несмотря на диплом о полученной квалификации, людей старше 45-летнего возраста, потерявших работу из-за отраслевой структуризации и испытывающих затруднения в трудоустройстве, поскольку работодатели не хотят дорого им платить и считают недостаточно способными к переобучению в силу возрастных особенностей. Многие, сохранившие постоянные рабочие места, должны будут пройти программы повышения квалификации. Несмотря на то, что технологические изменения инициируют создание новых рабочих мест, их смогут занять только гораздо более квалифицированные соискатели, нежели потерявшие работу сотрудники.

По оценкам американских экспертов, уже с 2020 г. 60–65% рабочих мест потребуют от их соискателей получения дополнительного образования. 35% новых рабочих мест займут лица, имеющие, по крайней мере, степень бакалавра [12]. Большой процент занятых должен будет иметь более высокий уровень образования и дополнительные сертификаты, свидетельствующие о переподготовке, нежели это требовалось в первом десятилетии XXI в.

Вышеуказанные изменения создают серьезные риски для большинства стран. Так, в отчете Global Risks Report 2016 г. представлен анализ самых больших рисков, с которыми сталкивается мир в настоящее время, в число основных рисков включена безработица и неполная занятость, которые являются характерными для 31 страны. Сохранение рабочих мест за сотрудниками будет возможно, по данным опроса, проведенного в 2015 г., только в креативных профессиях, таких как художники, архитекторы, веб-дизайнеры, IT-специалисты и специалисты по связям с общественностью. Противостоять последствиям автоматизации экономики смогут только те страны, в которых творческие профессии составляют значительную часть рабочей силы, как, например, в Великобритании (24%) [15].

Второй вызов, который Крис Андерсон считал даже более важным, чем предыдущий, связан с технологией Additive Manufacturing, в обыденной жизни более известной как 3D-печать, создающей риски для традиционных подходов в строительстве и производстве: с одной стороны, упрощая процесс производства, а с другой – уничтожая целый кластер рабочих специальностей. В мире уже существуют тысячи моделей 3D-принтеров, способных, послойно нанося материал, сформировать изделие из пластмассы, металла или чего-либо еще.

В производстве и использовании принтеров лидерами называют США, Японию, Германию, Китай и Великобританию. В связи с этим английский ученый Кеннет Бейкер предлагает уже в начальных школах формировать навыки использования 3D-технологий. Социальная сеть, созданная инженерами и конструкторами 3D-печати во главе с американцем М. Якубовски, делится своими чертежами в сети Интернет со всеми пользователями. Облачное производство позволяет загрузить в сетевое «облако» заказ на интересующий продукт, который сам найдет для него исполнителя максимально быстро.

Цифровое производство на мини-фабриках позволяет отказаться от громоздких производств и развернуть производство в кратчайший срок. К мини-фабрике может быть поставлено программное обеспечение, которое в течение суток свяжется с «облаком», загружая из него необходимые дополнительные программы, экспертные советы и доступ к большим данным. Обучение информационному знанию для успешной работы на мини-фабриках также происходит максимально быстро.

По мнению экспертов, цифровое производство сменил в ближайшие двадцать лет некоторые виды массового производства, особенно выпуск продукции с высокой себестоимостью. Еще более прогрессивным шагом в использовании информационного знания стало создание Fab labs так называемых «фаблабов», которые представляют собой производственную лабораторию, оснащенную 3D-принтерами. Это не только позволяет произвести продукт, но и достраивать само предприятие и средства производства по мере необходимости. Так, «фаблабы» могут осуществлять совместные проекты, пересылая друг другу данные в электронном виде и создавая материальные объекты там и тогда, где и когда появится в этом необходимость. Идеолог «фаблабов» Нил Гершенфельд задумывал «фаблаб» как место, куда может прийти каждый желающий и придумать что угодно [1]. Его идеи осуществились от Норвегии до Индии, и ему даже удалось открыть в 2012 г. на базе НИТУ «МИСиС» первый российский «фаблаб».

Новые технологии образовательного процесса

Современные технологии, которые активно трансформируют нашу жизнь, заставляя современного человека ускоренно адаптироваться к постоянно изменяющейся реальности, создают множественные вызовы для его «внутреннего мира», поэтому в глобализирующемся мире человек учится не только работать, но жить и взаимодействовать в различных условиях. Работа становится неотъемлемой частью жизни, а возросшая роль социальных сетей постепенно стирает границы между традиционно полярными понятиями «работа-дом», поэтому для работодателя во много становится важен сам человеческий ресурс.

Фонд Джойса объединяет следующие базовые компоненты, которые лежат в основе будущего успешного трудоустройства человека:

- ◆ он знает, как понимать мир, что ценить и как управлять собой;
- ◆ он может интерпретировать ситуации, проблемы, свои успехи и неудачи, достижения других людей;
- ◆ он имеет практические навыки, внутриличностные, межличностные и когнитивные способности, которые включают применение базовых компонентов для успешного трудоустройства в любом месте [14].

Компетенции успешного соискателя современного рабочего места включают познавательные, предпринимательские, коммуникационные навыки, а также навыки самоконтроля и самоуправления, позитивной самооценки и осведомленности о национальных и глобальных изменениях в целом и в ситуации трудоустройства в частности.

Вопросы подготовки работников требуемой квалификации беспокоят работодателей большинства развитых стран. В ряде европейских стран за последнее десятилетие созданы *национальные системы квалификаций* (НСК), многие из которых не только были недавно приняты, но и прошли апробацию и даже подверглись модернизации, чтобы в полной мере отвечать запросам работодателей, поставщиков образовательных услуг, учащихся и их родителей.

Уровень развития НСК различен по странам. Полностью действующие структуры НСК имеют Бельгия, Великобритания, Германия, Дания, Италия, Ирландия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Франция, Швеция, Швейцария, Чешская республика (частично). Другие страны находятся в разной степени подготовленности НСК. Страны со сформированными национальными системами квалификаций ориентированы на достижение результатов. На их основе устанавливаются образовательные стандарты и строится образовательный процесс.

В ноябре 2015 г. Европейский центр развития профессионального обучения (Cedefop) провел социологический опрос в ряде стран о роли НСК в системе подготовки необходимых рынку труда специалистов. Результаты опроса показали, что большинство стран стремятся включить уровни НСК в свои сертификаты и дипломы. Однако было выявлено и то, что широкая общественность мало осведомлена о существовании НСК и недостаточно включает квалификационные стандарты в образовательные стандарты и учебные программы, не в полной мере реализуется концепция непрерывного обучения в течение всей жизни, существуют недостатки в разработке системы оценки качества представляемых образовательных услуг с учетом квалификационных требований [11].

В традиционной образовательной модели организация образовательного процесса в высшем учебном заведении строилась вокруг определенного количества кредитов, получаемых студентом. На освоение студентом требуемого количества кредитов выделялось финансирование, распределялась учебная нагрузка преподавателей и др. Студенты прослушивали значительное количество лекционных часов одновременно и не могли закончить обучение раньше, чем требовалось заданным количеством кредитов.

Идея компетентностного подхода акцентирует внимание на полученных студентами навыках, а не на количестве проведенных в аудитории часов под руководством преподавателя. Кроме того, учитывается снижение стоимости обучения. В связи с этим реформаторами образовательной модели лоббируется онлайн-образование, которое может дистанционно передавать учебные материалы, в т.ч. содержащие интерактивную форму, включающие материалы для самостоятельного студента по курсу, и позволяющую включать или не включать традиционные аудиторные лекции.

Первыми формами онлайн-обучения были бесплатные видеоролики традиционных лекций в классе, размещаемые некоторыми университетами в Интернете. Позже появились форумы и платформы, позволяющие осуществлять более интерактивное взаимодействие преподавателя и студента. Некоторые университеты стали предлагать гибридную форму обучения, сочетающую лекции в аудитории и онлайн-овые программы, позволяющие студенту взаимодействовать не

только с преподавателем, но и с другими студентами, в т.ч. участвовать в проектах и оценивать свои достижения. По мнению американских экспертов, результаты обучения студентов в таких гибридных программах выше, нежели в аудиторных программах или только онлайн-овых.

Компетентностный подход позволяет студентам продвигаться к завершению обучения в индивидуальном темпе, демонстрируя успешные навыки выполнения заданий на каждом этапе обучения. Средства оценки и требования к результатам обучения разрабатываются преподавателями, многие из которых обращаются к потенциальным работодателям по направлению подготовки для создания совместных оценочных средств, позволяющих студентам адаптироваться к будущей профессии в стенах университета.

В США впервые идеи построения образовательных программ на основе концепции компетентностного подхода были озвучены еще в конце 1970-х гг., но широко распространились после их принятия к действию Западным губернаторским университетом в 1997 г. Еще одним новшеством, предлагаемым университетом, стало включение в ООП специализированных образовательных модулей, предлагающих студентам приобрести определенные навыки внутри или вне традиционной образовательной программы. Эти образовательные модули еще в большей степени ориентированы на рынок труда и постоянно обновляются в соответствии с происходящими изменениями.

Особенно это очевидно в направлениях подготовки в области информационных технологий, в которой постоянно разрабатываются новые разработки. По результатам освоения этого модуля студент получает отдельный сертификат. Навыки, формируемые этими модулями, предлагают потенциальному работодателю более четкую картину имеющихся у выпускника конкретных актуальных навыков. В США финансирование таких модулей идет за счет самого студента помимо оплаты обучения по основной образовательной программе [10].

Исследователь из Великобритании Кеннет Бейкер выражает обеспокоенность существующей в стране образовательной программой для бакалавров, включающей обучение родному языку и литературе, математике, двум научным курсам, иностранному языку, истории или географии и игнорирующей включение технических и творческих предметов, крайне необходимых в цифровой век. Последствия такого наполнения академического плана серьезно сказались на мотивации студентов к получению образования и выявили большое количество не посещающих занятия [4].

Также за рубежом предпринимаются попытки раннего включения студентов в профессиональную деятельность, в связи с чем вносятся предложения о неполной учебной неделе, высвободившееся же время студенты работают на предприятиях, совершенствуя свои профессиональные навыки. Другая свежая идея – привлечение в вузы школьников старших классов, которые два раза в неделю могли бы приезжать в вузы и использовать их образовательную, научно-исследовательскую и производственную базы для развития кругозора и творческого потенциала. Кроме того, школьников можно несколько раз в неделю привлекать для выполнения определенного вида работ непосредственно на производстве.

Продуктивной формой взаимовыгодных работодателю и образовательному учреждению решений по подготовке специалиста, востребованного рынком труда, является возрождение модели ученичества, которая может быть ориентирована как на старшеклассников, помимо школьных курсов осваивающих необходимые трудовые навыки непосредственно на рабочем месте и получающих сертификат по результатам испытаний, так и на служащих среднего звена, закончивших среднюю школу. Поскольку обучающиеся на рабочем месте выпускники получают возможность тут же применить полученные знания в работе, они становятся более конкурентоспособными, нежели те, кто только овладевают знаниями.

Однако существует серьезная претензия со стороны общества к качеству обучения на рабочем месте. Например, по данным опроса работодателей Великобритании, выявлено, что в 2015 г. всего 42% организаций имели план обучения и 31% имели выделенные на него средства. По данным другого опроса 2016 г., особенно низкие результаты обучения по предлагаемым программам на рабочем месте обнаружилось среди небольших организаций.

Выявлено количественное различие и в типе организаций, предлагающих ученичество. В первую очередь таковыми оказываются бюджетные организации, финансируемые центральным или местным правительством (92%), в то время как бизнес-организации составляют лишь 63%. В трети случаев обучение связано с овладением навыками в сфере охраны труда и техники безопасности. Реально необходимо обучение сотрудников IT-технологиям, используемым на рабочем месте. Это касается не только рабочих мест, непосредственно связанных с IT, но и мест в финансовых организациях, на производстве и в бизнес-услугах.

Программы ученичества спонсируются работодателями и ассоциациями работодателей, а ученики получают процент от зарплаты квалифицированного работника, увеличивающийся по мере освоения полного спектра необходимых навыков. Однако организация обучения непосредственно на рабочем месте является проблемой для многих работодателей.

В качестве препятствий для реализации обучающих программ работодатели называют большие временные и ресурсные затраты на организацию обучения и специфику местных условий, в которых ведется бизнес. Многие работодатели опасаются, что обученные ими сотрудники перейдут на более высокооплачиваемую работу к конкурентам. Образование сотрудников не дает, по мнению опрошенных руководителей, конкретных преимуществ компании, потратившейся на обучение. Особенно распространены подобные взгляды среди руководителей малых фирм [5]. Таким образом, основную ответственность за подготовку необходимых специалистов представители бизнеса перекладывают на систему образования.

Отдельное направление профессиональной подготовки и переподготовки – концепция «Образование для взрослых». Основные идеи таковой провозглашали необходимость непрерывного обучения человека в течение всей его жизни не только для того, чтобы дать ему возможность найти лучшую работу, но также повысить его культурный уровень и восполнить те пробелы в развитии личности, которые были упущены им в более молодом возрасте, неважно по каким причинам.

Получение образования в течение всей жизни создает дополнительные возможности для людей пожилого возраста оставаться активными в трудовой деятельности. Программы переобучения важны для людей, ставших инвалидами и неспособных продолжать прежний вид деятельности. Все больше людей, занятых неполный рабочий день, работают одновременно в разных профессиональных направлениях.

Изменения в экономике заставляют людей все чаще менять место работы. Все это требует от соискателя работы транспрофессионализации. В странах, представляющих интерес для мигрантов, обучение и переобучение становится средством, помогающим преодолеть культурные различия. Обучение и переобучение взрослых может происходить в самых разных формах.

Реализацию аккредитованных образовательных программ могут предлагать учебные заведения (в автономном или онлайн-режиме), работодатели, а также неформальные объединения людей, предлагающих образовательные услуги. В ряде программ участвуют представители служб занятости, предлагающие последующее трудоустройство закончившим обучение или по крайней мере консультирующие о возможностях построения карьеры и ориентирующие соискателей работы о конъюнктуре рынка труда в конкретный период.

По данным ряда социологических опросов, проведенных в Великобритании и за ее пределами в 2015–2016 гг., основные навыки, которые желали бы получить взрослые обучающиеся для соискания нового рабочего места, касаются математики, языковой и компьютерной грамотности. Опрошенные, завершившие подобного рода образовательные программы, отмечали, что уровень их социальной компетентности, выражающейся в прояснении личных целей, формировании активной жизненной позиции, коммуникативных навыков, значительно улучшился, что позволило легче найти более высокооплачиваемую работу. Тем не менее организаторы опросов выявили недостаточную селективность предлагаемых образовательных программ, особенно для специфических групп населения, испытывающих затруднения в организации своей повседневной жизни.

Подготовка людей, имеющих недостаточный уровень знаний и умений для поступления в учебные заведения, также осуществляется рядом образовательных программ. Так, в США существуют образовательные программы для людей, которые в настоящий момент не могут успешно сдать экзамены в учебные заведения. Таким людям предлагается групповое и индивидуальное обучение в онлайн-форме или гибридной форме, включающей непосредственные занятия с преподавателями. В этом смысле особенно важно общение непосредственно с преподавателем для обучающихся из малообеспеченных семей с низким уровнем культурного развития [9].

Заключение

Таким образом, существующая и прогнозируемая ситуация на рынке труда предопределяет необходимость уточнения представлений о вызовах современному работнику любого направления подготовки. Главный вопрос, который

стоит перед национальными системами, — обеспечить формирование и развитие навыков и компетенций у человека на протяжении всей его жизни. Это обуславливает необхо-

димость налаживания реального тесного сотрудничества между работодателями, системой образования и обучающимися.

Литература / References

1. Грундманн Р., Штер Н. Власть научного знания. — СПб., 2015. Grundmann, R., Shter, N. The power of scientific knowledge. Saint Petersburg, 2015.
2. URL: <https://ria.ru/economy/20170119/1486065050.html>
3. URL: <http://www.robotforum.ru/novosti-texnologij/mnogonovyix-promyishlennyix-robotov-dlya-ssha.html>
4. Baker, K. Digital Revolution. URL: http://www.edge.co.uk/sites/default/files/documents/digital_revolution_web_version.pdf
5. Dromey, J. and McNeil, C. Why-the-adult-skills-system-is-failing. URL: <http://www.ippr.org/publications/skills-2030-why-the-adult-skills-system-is-failing>
6. URL: https://wn.com/thomas_frey
7. Gershenfeld, N. Fab: The Coming Revolution on Your Desktop-From Personal Computers to Personal Fabrication. ReadHowYouWant.com, Ltd., 2011.
8. Girardi, A., Crew, R. Designing Competency. Based Education for Underprepared College Learners. URL: <http://www.jff.org/sites/default/files/publications/materials/CBE-paper-072516.pdf>
9. Hughes, D., Adriaanse, K., Barnes, S.A. Too important to be left to chance. URL: http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/adult_education
10. Investing in the Future: sharing responsibility for higher education attainment. National Commission on Financing 21ST Century Higher Education. URL: <https://millercenter.org/>
11. Qualifications Frameworks in Europe. European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). URL: www.cedefop.europa.eu
12. The Future of Work Skills and Resilience for a World of Change. The European Political Strategy Centre (EPSC). URL: http://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/strategic_note_issue_13.pdf
13. Valsamis, D., De Coen, A., Vanoeteren, V. The Future of Work: Digitalisation in the US Labour Market. URL: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/578959/IPOL_BRI%282016%29578959_EN.pdf
14. Victorino-Soriano, C. Community-Based Lifelong Learning and Adult Education: Adult Skills and Competencies for Lifelong Learning. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002467/246743e.pdf>
15. Winthrop, R. and McGivney, E. Advancing-Quality-Learning-for-Vibrant-Societies. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/05/global_20160809_skills_for_a_changing_world.pdf

DOI 10.20339/AM.09-17.061

А.Л. Блохин,
канд. пед. наук, доц.
кафедры технологии
и профессионально-педагогического образования
Академии психологии и педагогики
Южного федерального университета
e-mail: ale26323499@yandex.ru

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Рассмотрена проблема определения качества образования в международном и отечественном научно-образовательном сообществе. Проведена взаимосвязь между качеством образования и человеческим капиталом. Проводится анализ систем оценки качества образования, предлагаемого в высшем учебном заведении, а также характеризуется его взаимосвязь с человеческим капиталом. Автором отмечено, что качество образования оказывает положительное влияние на развитие человеческого капитала. Также описаны результаты авторского исследования по апробации независимой оценки знаний студентов, реализуемые в Южном федеральном университете.

Ключевые слова: качество образования, человеческий капитал, студент, профессиональное образование.

INTERRELATION BETWEEN THE QUALITY OF EDUCATION AND HUMAN CAPITAL AT SOUTHERN FEDERAL UNIVERSITY

A.L. Blokhin is Cand.Sci. (Pedagogy), doc. at sub-faculty of technology and professional pedagogical education of Academy of Psychology and Pedagogy of Southern Federal University

Elaborated is the problem of definition of quality of education in both international and domestic scientific educational community. Relationship between quality of education and human capital has been established. The analysis of systems of estimation of quality of education, offering in higher educational institution is carried out, and also characterized is it's interrelation with human capital. It is noted by the author, that quality of education has positive impact on the development of human capital. Also described are results of the author's research on approbation of independent assessment of students' knowledge, realizing at Southern Federal university.

Key words: quality of education, human capital, student, vocational professional education.