Ряписов Николай Александрович. Разработка механизма оценки компетенций в системе управления образованием для повышения качества образовательных услуг : диссертация ... доктора экономических наук : 08.00.05 / Ряписов Николай Александрович; [Место защиты: С.-Петерб. ун-т экономики и финансов].- Санкт-Петербург, 2007.- 357 с.: ил. РГБ ОД, 71 07-8/680

1 осударственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

«Новосибирский государственный педагогический университет»

На правах рукописи

РЯПИСОВ

Николай Александрович

РАЗРАБОТКА МЕХАНИЗМА ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Специальность 08.00.05 - Экономика и управление народным

хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами - сфера услуг)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени доктора экономических наук

Санкт-Петербург - 2007

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 4

ГЛАВА I. АНАЛИЗ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 15

1.1. Научно-технический прогресс и смена парадигм взаимосвязи

обучения и хозяйственной деятельности 15

1.2. Динамика перехода к управлению на основе компетенций в

отечественной и зарубежной практике 36

1.2.1. Структура компетенций и рынок образовательных услуг 36

1.2.2. Необходимость совершенствования системы управления

компетенциями 53

1.3. Современное состояние рынка образовательных услуг 62

ГЛАВА II. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ КАК ОСНОВАНИЕ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ «ОБРАЗОВАНИЕ - ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ» 93

2.1. Классическая политэкономия, кейнсианство и рынок

образовательных услуг 93

2.2. Экономика образования в контексте австрийской экономической

школы 103

2.3. Экономика образования и институционализм 117

2.4. Образование как «человеческий капитал» 126

2.5. Образовательные услуги в теории асимметричной информации... 149

2.6. Концепция экономики знаний Джоэля Мокира 158

ГЛАВА III. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ВЫДЕЛЕНИЯ МЕХАНИЗМА ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК САМОСТОЯТЕЛЬНОГО НАПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ 168

3.1. Современные участники рынка образовательных услуг и

требования бизнеса к уровню образования 168

3.2. Тенденции и подходы к оценке деятельности сферы

образовательных услуг 172

3.3. Механизм управления оценкой квалификации и компетенций на

современных предприятиях 196

з

3.3.1. Динамика перехода от оценки квалификации к оценке

компетенций 196

3.3.2. Разработка внутрифирменных механизмов оценки

компетенций 215

3.3.3. Организация системы оплаты труда в системе управления

компетенциями 225

ГЛАВА 4. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ОЦЕНКИ БАЗОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ (НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА РЕЗУЛЬТАТОВ ЕГЭ) 236

4.1. Социально-экономическая оценка системы образования

Новосибирской области 236

4.2. Статистические методы оценки качества образовательных услуг

(по результатам ЕГЭ) 241

4.2.1 Кластерный анализ результатов оценки качества подготовки

по отдельным показателям 247

4.2.2. Сопоставление результатов оценки компетенций по двум переменным 254

4.3. Оценка качества подготовки на основе кластерного анализа

социально-экономических показателей 278

ГЛАВА V. ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В РЕГИОНЕ НА КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ 281

5.1. Зависимость качества подготовки от социально-экономических

факторов 281

5.2. Динамика оценки качества подготовки по отдельным параметрам

за 2004-2005 гг 297

5.3. Оценка динамики качества подготовки с помощью кластерного

анализа 311

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 322

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 334

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В условиях глобализации и активной интеграции России в мировую экономику при постоянно расширяющейся сфере деятельности трансна­циональных корпораций на территории России наличие компетентного персонала, способного на равных конкурировать на международных рын­ка труда, может стать важным конкурентным преимуществом отечествен­ной экономики.

Согласно «Основным направлениям деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2008 года» от 28 июля 2004 года, именно развитие человеческого капитала является наиболее приоритетной задачей экономического развития России. Эта задача, как неоднократно подчеркивается в диссертации, не решается исключительно в деятельно­сти системы образования. Хотя состояние государственной системы обра­зования показывает: причины того, что планируемые преобразования происходят недостаточно быстро, эффективно и качественно, коренятся и в самой системе образования («консерватизм системы»).

С позиций управления эти причины множественны: с одной сторо­ны, нет целостной концепции подхода к государственной системе образо­вания с экономических позиций как сфере образовательных услуг - до сих пор дискуссионными являются вопросы финансирования образовательных услуг, механизмов оценки их качества, распределения ответственности между заказчиками и потребителями образовательных услуг. С другой стороны, существует и реально действует на рыночной основе целая ин­дустрия образовательных услуг, очень слабо связанная с государственной системой образования и конкурирующая в некоторых аспектах с госу­дарственной системой образования по не вполне понятным правилам. Од­ной из причин сложившейся ситуации следует считать отсутствие какой- либо внятной концепции управления деятельностью сферы образователь­ных услуг в условиях трансформирующейся в сторону рынка экономики.

Как убедительно показано в работе, современная система образования, традиционно ориентированная на передачу знаний (информации) в пред­метной области, всегда будет отставать от требований бизнеса, находяще­гося на острие научно-технического и технологического прогресса. Из­вестный факт: в компании «Проктер энд Гембл» работает больше ученых, чем в Гарвардском, Йельском и Бостонском университетах, вместе взятых.

В связи с вышеизложенным в диссертации предложена целостная концепция смены парадигмы обучения и перехода от передачи знаний к подготовке человеческого капитала общества, обладающего нужными для развития отечественной экономики компетенциями. Как неоднократно подчеркивается в диссертации, современному бизнесу нужны не знания учебных предметов, составленные и оцениваемые учеными и чиновника­ми по произвольным правилам и исходящие из педагогических сообра­жений «развития личности», а персонал, обладающий необходимыми компетенциями, способный решать проблемы организаций с минималь­ными затратами сил и средств на дополнительную подготовку.

Предложенная в диссертации концепция позволяет сегментировать рынок образовательных услуг по основному критерию оценки его работы - способности обеспечивать народнохозяйственный комплекс страны компетентными кадрами. С этих позиций нами выделены базовые компе­тенции - это тот уровень образования и культуры, которым должны об­ладать все члены данного общества на определенном уровне его развития. Он давно признается одним из важнейших факторов роста эффективности труда и народного богатства. В настоящее время в странах Евросоюза концепция среднего образования, основанная на формировании базовых компетенций, включает способность к общению на родном языке, способ­ность к общению на иностранном языке, знание определенного набора арифметических и математических операций, основных принципов есте­ственных наук и технологий, умение обрабатывать информацию с помо­щью мультимедиа технологий, предпринимательство (способность к соз­данию нового и поддержанию чужих инициатив, ориентация на успех в деятельности), навык межличностных взаимодействий и гражданствен­ность, способность к обучению.

В наших условиях базовые компетенции приобретаются в результа­те всеобщего обязательного школьного образования. Сегодня государство предъявляет минимальные требования к базовым компетенциям, оценивая качество подготовки на основе ЕГЭ (единого государственного экзамена) по двум предметам - русскому языку и математике - и при этом на работу все чаще приходят люди не умеющие писать на родном языке и не спо­собные понять должностную инструкцию. На наш взгляд, ответственность за уровень этих компетенций всецело лежит на государственной системе образования. В то же время ответственность за качество типовых компе­тенций, получаемых человеком в результате профессионального образо­вания, должна быть разделена между государством и бизнесом- сообществом, поскольку последнее само в состоянии формулировать не­обходимые требования к подготовке, контролировать уровень качества образовательных услуг и в значительной степени финансировать подго­товку в области необходимых ему компетенций. Наконец, специальные компетенции - компетенции в различных видах деятельности, получае­мые в результате переподготовки, углубления специализации, перехода на новые области деятельности как вследствие развития организации и пе­рехода на новые виды продукции и услуг, так и по причинам личного профессионального развития, должны оплачиваться либо организациями, которые хотят повысить компетенции персонала в какой-либо новой для себя области деятельности, либо непосредственно получателями услуги, выстраивающими свою профессиональную карьеру и повышающими та­ким образом свою ценность на рынке труда. Исключение могут составить такие области, как медицина, образование и армия. Особо следует отме­тить подробно затронутую в диссертации область оценки организацион­ных компетенций. Такие компетенции необходимы организации для освоения какой-либо рыночной ниши. Они в значительной степени опре­деляют качество продукции и услуг, которые может предложить органи­зация. Анализ требований рынка при планировании деятельности фирмы на уровне человеческого капитала быстро переводится именно в логику компетенций, необходимых для получения такого результата. Методы оценки таких компетенций в настоящее время быстро развиваются и со­ставляют специальное направление в системе образовательных услуг. Ес­тественно, как это убедительно показано в диссертации, переход органи­зации от оценки квалификации к оценке компетенций в корне меняет всю систему управления организацией.

Анализ профессиональной подготовки свидетельствует о кризисе государственной системы профессионального образования, что не позво­ляет предприятиям надеяться на качественную подготовку необходимого количества персонала за счет государства. С другой стороны, коммерциа­лизация образования перекладывает бремя расходов на профессиональное обучение с государства на обучающихся или на предприятия, заинтересо­ванные в притоке компетентных работников. Однако стоимость образова­тельных услуг в негосударственных учебных заведениях не позволяет предприятиям получать эти услуги в полном объеме. Кроме того, специа­лизация бизнеса в условиях глобализации экономики требует развития у работников специфических для каждого конкретного предприятия компе­тенций, что практически невозможно в рамках государственной системы образования.

Поставив в диссертации основные концептуальные проблемы ис­следования, мы с необходимостью перешли к их рассмотрению в рамках имеющихся на сегодняшний день в экономической теории подходов к деятельности сферы образовательных услуг.

В работе рассмотрены различные концептуальные точки зрения на предмет исследования в контексте основных экономических теорий и на­учных школ - классической, кейнсианской, институциональной, теории «сигналов рынка» и концепции «экономики знаний». Из всех проблем, связывающих общие экономические теории и экономику образования, выделяются те теоретические положения, которые могут быть использо­ваны при разработке механизма оценки компетенций в системе управле­ния сферой образовательных услуг.

Обращение к институциональному подходу вызвано необходимо­стью проанализировать разделение проблемы обучения и оценки качества подготовки на отдельные институциональные образования, что позволит не только производить изменения в механизмах взаимодействия этих ин­ститутов, но и оценить воздействие преобразований, происходящих внут­ри этих институтов, на систему образования. Эти преобразования тесно связаны с осуществляемой в настоящее время реформой образовательной системы России.

Внимание автора к теории человеческого капитала естественным образом объясняется сохраняющимися различиями между высоким уров­нем формального образования населения и невысокими оценками качест­ва отечественной рабочей силы, что сводит на нет потенциальное пре­имущество нашей страны в международной конкуренции. С другой сто­роны, выделение «капитальных» инвестиционных аспектов в поведении агентов на рынке труда, признание человеческого времени в качестве ключевого экономического ресурса позволяет рассматривать образова­тельные инвестиции как источник экономического роста, не менее важ­ный, чем обычные инвестиции. Дальнейшее развитие этого подхода при­водит нас к рассмотрению теории асимметричной информации нобелев­ских лауреатов Дж. Акерлофа и М. Спенса, согласно которой наличие сви­детельства о полученном образовании само по себе является лишь «образовательным сигналом» для работодателя о возможном наличии не­обходимых компетенций. Очевидно, что предъявление такого документа не гарантирует работодателю ни реальных способностей работника, ни его квалификации. Преодоления этого рассогласования пока что сводит­ся к разработке тщательных процедур отбора претендентов, включающих кроме проверки профессиональных знаний оценку личных и деловых ка­честв работника, позволяющих ему вписаться в корпоративную культуру конкретной организации. Вместе с тем, на уровне общего среднего обра­зования государство стремится преодолеть проблему асимметрии инфор­мации за счет оценки базовых компетенций с помощью введения ЕГЭ, ко­торый постепенно оформляется в отдельный специфический вид хозяйст­венной деятельности и в будущем вполне может взять на себя решение проблемы асимметричности информации на рынке образовательных ус­луг. В диссертации отмечено, что близкое к данному направление «эконо­мики знаний» Дж. Мокира акцентирует внимание на вопросе стоимости доступа к получению знаний, который имеет определяющую функцию в отношении распространения знаний в будущем, а также добавления от­крытий и нового знания к уже существующему знанию. Стоимость досту­па к знаниям сегодня определяет накопление знаний в перспективе. Чем меньше стоимость доступа, тем больше накопление знаний.