

УДК 336.02:378

З.Е. Атыгаева

АО «Финансовая академия», Республика Казахстан, г. Астана

E-mail: zu-777@mail.ru

Рынок труда и система высшего образования: состояние и пути эффективного взаимодействия

Настоящая статья нацелена на актуализацию вопросов взаимодействия рынков труда и высшего образования, трудоустройства выпускников вузов, повышения качества подготовки кадров в контексте усиления практической значимости приобретаемых знаний. Необходимой предпосылкой успешного развития вуза, повышения его конкурентоспособности является совершенствование механизма взаимодействия высшего образования и бизнеса, обучение студентов в соответствии с требованиями рынка труда, включение учебного заведения в инновационный и перспективные интеграционные объединения. В данной статье предложены пути и основные формы взаимодействия вузов и предприятий. Самым очевидным показателем эффективности взаимодействия учебных заведений и предприятий является трудоустройство выпускников вузов. В целях укрепления взаимосвязей бизнеса и сферы высшего образования необходимо совершенствование законодательной базы, в частности в вопросах налоговой политики, налогового регулирования. В статье даны рекомендации по совершенствованию отдельных статей налогового кодекса РК. Подобные изменения в налоговом законодательстве позволят создать более благоприятные условия для повышения заинтересованности работодателей к финансированию обучения физических лиц, выделению грантов работодателями на подготовку кадров, к установлению более тесного взаимодействия рынков труда и профессионального обучения.

Ключевые слова: высшее образование, рынок труда, формы взаимодействия, трудоустройство, налоговое регулирование.

Z.E. Atygayeva

Labor Market and Higher Education System: condition and methods of effective interaction

This article is dedicated to updating of issues of interaction of labor markets and higher education system, job placement of graduates, improvement of staff training in context of enforced knowledge application in practice. The important precondition of successful higher education institution development, increasing of its competitiveness is improvement of interaction mechanism of higher education and business, training of students according to labor market requirements, education institution inclusion in innovative and perspective integration associations. This article demonstrates methods and main interaction forms of higher education institutions and enterprises. The most obvious interaction effectiveness indicator of educational institutions and enterprises is job placement of graduates of higher education institutions. For the purpose of interrelation consolidation of business and higher education sphere it is necessary to improve legal basis, in particular the issues of tax policy and tax regulation. The article provides recommendations on improvement of certain articles of Tax Code. Such amendments to Tax Legislation will create more favorable conditions for concernment of employers to finance training of natural persons, allocate grants for training of employers and to establish closer interaction of labor markets and vocational training.

Keywords: higher education, labor market, interaction forms, job placement, tax regulation.

З.Е. Атыгаева

Еңбек рыногы және жоғары білімнің жүйесі: тиімді өзара әрекеттесудің қалпы және жолдары

Аталмыш мақала еңбек рыногының және жоғары білімнің, жоғары білім орындарының бітірушілерін жұмысқа орналастырудың, кадрларды даярлау сапасын көтерудің әрекеттесу мәселелерінің актуальдандыруын көздеген. Жоғары білім орындары мен кәсіпорындардың өзара әрекеттесудің жолдары мен негізгі нысандары ұсынылған. Салық кодексінің корпоративтік табыс салығы бойынша, әлеуметтік салық шегерісін жүргізу бойынша, жеке тұлғалардан алынатын табыс салығы бойынша оқытуға жіберілген шығындарды салықтық есепке алуына қатысты мәселелердің бөлек баптарын жетілдіру жөніндегі ұсыныстар берілді.

Түйін сөздер: жоғары білім, еңбек рыногы, өзара әрекеттесудің нысандары, жұмысқа орналасу, салықтық реттеу.

Тенденции развития казахстанского общества свидетельствуют о все возрастающем значении образования и как инструмента создания интеллектуального потенциала государства, и как ресурса, обеспечивающего жизненное благополучие граждан, и как фактора конкурентоспособности отдельных организаций и государства в целом. Система образования превращается в приоритетную, ведущую сферу социально-экономической политики, становится и индикатором, и катализатором развития страны.

В соответствии с Государственной программой развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 гг. в сфере высшего и послевузовского профессионального образования поставлена основная цель – достижение высокого уровня качества высшего образования, удовлетворяющего потребностями рынка труда, задач индустриально-инновационного развития страны, соответствующего лучшим мировым практикам в области образования.

В документах ЮНЕСКО подчеркивается – в педагогическом процессе высшей школы, в отличие от средней, знания должны преподаваться вместе с методами их получения и практического применения. Выход из ситуации – непрерывное образование и интеграция высшей школы с наукой и бизнесом [1].

В настоящее время, зачастую, наблюдается отсутствие взаимодействия между вузами и рынком труда, не урегулированы механизмы как трудоустройства выпускников, так и гибкого реагирования образовательных программ вузов страны на потребности рынка труда.

Одно из направлений решения проблемы – обновление модульных образовательных программ в контексте усиления практической значимости приобретаемых знаний и навыков с участием работодателей в процессе создания стандартов высшего образования, в преподавании отдельных курсов, адаптированных к потребностям рынка труда. При этом следует создавать такие условия вознаграждения за труд, при которых в вузе работали бы самые высококвалифицированные кадры.

И не случайно сейчас принята новая классификация вузов, планируется оптимизация вузовской сети. Министерство образования и науки планирует в ближайшее два года сократить количество вузов до 100. И как подчеркнул Министр, что к этому министерство подходит очень ответ-

ственно, исходя из новых требований к вузам. «Единственной целью оптимизации считаем обеспечение необходимого качества подготовки», – заключил Б. Жумагулов [2].

«Трудоустройство выпускников должно стать главным критерием эффективности вузовского образования, сказал Премьер-Министр РК Серик Ахметов 26 марта на заседании Правительства – Главным критерием оценки вузов является трудоустройство выпускников, особенно коммерческих вузов, нужен факт оценки работодателей» [3].

Ни для кого не секрет, что у большинства студентов, завершивших свое образование, существует целый ряд проблем при трудоустройстве. Причем часть проблем начинается еще в момент обучения, с тем, чтобы получить качественное, практически применимое образование. Зачастую выпускникам вузов не хватает практических навыков и знания современной ситуации в изучаемых областях, что затрудняет трудоустройство молодых специалистов.

В средствах массовой информации Казахстана и научных дискуссиях периодически поднимаются вопросы: Почему рынок труда переполнен одними специалистами, в которых нет потребности, а вот специалистов востребованных профессий не найти? Почему нет тесного сотрудничества вузов с предприятиями? Почему практика в вузах так плохо организована, и студенты вынуждены сами устраиваться на нее?

Работодатели также недовольны сложившейся в сфере высшего образования ситуацией. Им вузовский «полуфабрикат» отнюдь не всегда нужен, потому что деньги и время на «доподготовку» слишком дороги. Поэтому и говорится чуть не в каждом объявлении о вакансии: требуется молодой, до 30 лет, специалист с обязательным опытом работы. А где этого опыта набираться выпускнику, не сказано.

В советское время государство было единственной важной организацией-работодателем, и вузам или центральным органам, принимающим решение, не было нужды работать с частными работодателями. А сейчас такая потребность появилась.

В сложившейся ситуации необходимо совершенствование механизма взаимодействия рынка высшего образования и рынка труда, подготовка квалифицированных кадров. Для этого требуются соответствующие времени формы и институ-



Рисунок 1 – Формы взаимодействия вузов и предприятий

ты сотрудничества, учитывающие взаимные интересы сторон.

Рассмотрение различных аспектов взаимоотношений рынков высшего образования и труда позволяет выявить следующие основные формы взаимодействия учебных заведений с предприятиями и организациями.

Конечно, самым очевидным показателем эффективности взаимодействия учебных заведений и предприятий является трудоустройство. Однако оно является завершающим этапом взаимодействия, результативность которого обусловлена как соответствием структуры подготовки кадров структуре спроса на специалистов, так и взаимодействием сферы производства, бизнеса и вузов по всем аспектам сотрудничества.

Взаимодействие образования и бизнеса, определение путей совершенствования взаимосвязи рынка высшего образования и рынка труда становится ключевым показателем эффективности высшего образования и качества подготовки.

Активная позиция бизнес-сообщества проявляется во многих европейских странах. Так, представители торгово-промышленных палат Австрии, Великобритании, Германии и Ирландии принимают участие в реформах высшего образования и в профильных рабочих группах Болонского процесса [4].

Необходимой предпосылкой успешного развития вуза, повышения его конкурентоспособности, модернизации в соответствии с требованиями рынка труда является формирование механизма включения учебного заведения в инновационный и перспективные интеграционные объединения. Это обусловлено следующими обстоятельствами.

Прежде всего, это стратегическое управление вузом с внедрением стратегического маркетинга, развития современного финансового менеджмента в вузе. Это проявляется также и в том, что большинство высших учебных заведений в стране сохраняет традиционную «дистанцию»

от потенциальных контрагентов: предприятий корпоративного мира, органов власти и управления, финансовых структур, институциональных структур различных секторов экономики. А ведь взаимодействие с рынком труда, удовлетворение первоочередных запросов потребителей услуг, связанных с будущей работой, и в результате подготовка востребованных выпускников вузов, получивших как теоретическую подготовку, так и практические знания, являются актуальными в решении социальных запросов общества в соответствии с требованиями современного рынка труда Казахстана в получении качественного, практически применимого образования.

Это актуализирует создание специализированных структур, занимающихся соответствующими проблемами, начиная от организации системы производственных и преддипломных практик и заканчивая взаимодействием с корпоративным миром по вопросам специализированной подготовки студентов с учетом требований рынка труда, адаптацией выпускников – профессиональной и психологической. Эта же служба, взаимодействуя с системой маркетинга, участвовала бы в решении ряда задач, связанных с анализом ситуации на рынке труда региона и тенденций в изменении требований к подготовке выпускников, с исследованием спроса на образовательные услуги.

Одним из стратегических путей интеграции производства и образования во многих странах мира рассматривают формирование технопарков. Так, Стендфордский университет (США) является главным «поставщиком» высококвалифицированных кадров для Силиконовой долины, где сосредоточено около 20% мирового производства компьютеров [4]. Подобные технопарки формируются либо путем концентрации предприятий вокруг мощных научно-образовательных комплексов, либо, наоборот, путем создания учебных заведений, целевым образом «обслуживающих» высокотехнологичные корпорации. Подготовка кадров в этих случаях контролируется профессиональными ассоциациями, которые формируют банки данных об учебных программах, проводят их аккредитацию и т.д. Следует отметить два важных условия эффективного функционирования технопарков – высокотехнологичность производства и его достаточный масштаб.

Казахстан – первая из стран содружества, создавшая законодательную базу для развития

и функционирования сети технопарков, основой чему явилась «Стратегия индустриально-инновационного развития Республики Казахстан». Одним из основных направлений стратегии стало создание технопарков и научно-технологических зон в городах с развитой сетью научно-технических и промышленных организаций и предприятий с высоким научно-технологическим потенциалом.

В Стратегическом Плане Министерства образования и науки Республики Казахстан на 2011-2015 годы среди основных проблем высшего образования отмечены: недостаточное выделение грантов работодателями на подготовку кадров, недостаточная законодательная база по привлечению работодателей к подготовке кадров, слабая связь с наукой, производством и бизнесом, что ведет к снижению качества учебного процесса и практической подготовки будущих специалистов.

Для решения поставленных задач необходима также разработка новых подходов в экономическом государственном регулировании, способствующих взаимодействию рынков высшего образования и труда, в частности, налогового регулирования.

Налогообложение организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за период становления рынка высшего профессионального образования претерпело ряд изменений, характер которых определен изменениями в налоговом законодательстве [5]. Налоговым кодексом (НК) предусмотрен льготный режим налогообложения учебных заведений по уплате налога на имущество и земельного налога, а также освобождение от уплаты корпоративного подоходного налога и налога на добавленную стоимость (ст. 135, ст. 253 НК).

Происходили существенные изменения в налоговом законодательстве и в вопросах, касающихся налогового учета расходов на обучение. Так, согласно пункту 3 статьи 133 НК предусмотрено уменьшение налогооблагаемого дохода по расходам налогоплательщика, направленным на оплату обучения физического лица, не состоящего с ним в трудовых отношениях, при соблюдении условия: с физическим лицом заключен договор об обязательстве отработать у налогоплательщика не менее 3 лет.

Введенные в налоговое законодательство подобные положения соответствуют важнейшим

особенностям взаимодействия рынка труда и образования. Во-первых, предприятия (налогоплательщики) хорошо владеют информацией о состоянии рынка труда и, финансируя обучение по специальностям, связанным с производственной деятельностью, тем самым поощряют образование по необходимым профессиям. Во-вторых, подобные налоговые положения способствуют укреплению взаимосвязей корпоративного мира и сферы образования.

Однако можно отметить ряд моментов, которые не в полной мере разрешаются в рамках указанных положений.

Слишком «жестким» выглядит срок, по которому физическое лицо обязано отработать у налогоплательщика (3 года). Длительность этого срока должна определяться величиной суммы, которая затрачена фирмой на обучение. Это позволит учесть несколько аспектов:

- у фирм появится возможность оплачивать не полностью все образование обучающегося, а, например, лишь несколько семестров (последних);

- для таких работников появится более гибкая возможность, а следовательно, и более привлекательная система зависимости от фирмы.

Первый аспект позволит предприятию нести затраты на обучение лиц, проявивших себя уже в процессе обучения и специализирующихся (первоначально не только в силу финансовой зависимости) на деятельности, связанной с направлением работы фирмы. Таким образом, фирма сможет не только нести затраты на стратегическую долговременную подготовку кадров, но и удовлетворять свою потребность в специалистах.

Второй аспект позволит физическим лицам с большим «спокойствием» идти на такие формы сотрудничества с фирмой, оплачивающей его обучение.

Можно, например, рекомендовать следующую

формулировку соответствующего пункта Налогового кодекса:

... с физическим лицом заключен договор об обязательстве отработать у налогоплательщика период в соответствии с полученным образованием. Длительность такой отработки должна быть не менее периода (учебных лет, семестров), за который налогоплательщик нес затраты на обучение физического лица.

Подобные изменения в налоговом законодательстве позволят создать благоприятные условия для повышения заинтересованности работодателей к финансированию обучения физических лиц, выделению грантов работодателями на подготовку кадров, к установлению более тесного взаимодействия рынков труда и профессионального обучения. В Казахстане необходимо стимулировать бизнес вкладывать деньги в образование. Бизнес при этом должен быть уверен, что система высшего образования качественная, что образование будет действительно приемлемым.

По данным Агентства РК по статистике, в январе 2013 года: за счет государственных образовательных грантов получают образование 131 919 человек, что составляет 23,1% от общей численности студентов, за счет государственного образовательного заказа – 12 390 человек, или 2,2%, на платной основе – 427 382 человека, или 74,8% [6].

То есть большинство студентов обучаются в стране на платной основе. При этом отсутствует система социальной государственной поддержки в предоставлении, к примеру, социальных налоговых вычетов по налогу на доходы физических лиц, самостоятельно оплачивающих высшее образование, как это практикуется в налоговом законодательстве Российской Федерации.

Таким образом, развитие новых подходов эффективного взаимодействия рынка высшего образования и рынка труда в современных условиях приобретает первостепенное значение для успешного функционирования системы высшего профессионального образования.

Литература

- 1 Фрезоргер Л.А. Высшая школа РК: детерминанты и тенденции развития. – Павлодар: ПаУ, 2004. –184 с.
- 2 Информационное агентство KazakhstanToday. «МОН планирует в ближайшие два года сократить количество вузов до 100». Дата обращения: 26.03.13г. ([http:// www.kt.kz](http://www.kt.kz))
- 3 Официальный сайт премьер-министра РК. «Главным критерием оценки вузов страны является трудоустройство выпускников». Дата обращения: 26.03.13г. (<http://www.primeminister.kz>)
- 4 Алашеев С.Ю. Кутейницына Т.Г. Обзор мировых практик организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования. – Центр профессионального образования Самарской области, г.Самара. Дата обращения: 05.03.13г. – alashhev_s@mail.ru.
- 5 Налоговый кодекс Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет». – Алматы: ЦДБ, 2013. – 822 с.
- 6 Информационное агентство Bnews.kz. «В Казахстане большинство студентов обучается на платной основе», 23 января 2013 г. Дата обращения 05.03.13 г. (<http://www.Bnews.kz/ru/news/post/121150/>)

References

- 1 Frezorger L.A. VysshayaShkola RK: determinantyitendentsiirazvitiya. – Pavlodar, PaU 2004. – 184 s.
- 2 Informatsionnoeagenstvo Kazakhstan Today « MON planiruet v blizhaisheedvagosokratitkolichestvovuzov do 100». Data obrashchenia: 26.03.13g. ([http:// www.kt.kz](http://www.kt.kz))
- 3 Ofitsialnyi saitpremer-ministra R.K. «Glavnym kriteriem otsenki vuzovs trany yavlyaetsya trudoustvo vypusknikov». Data obrashchenia: 26.03.13g. (<http://www.primeminister.kz>)
- 4 AlashevS.YU. Kuteinitsyna T.G. ObzormirovykhpracticorganizatsiivzaimodeistviyarynkatrudaisistemyprofessionalnogoobrazovaniyaSamarsrjioblasti, g.Samara. Data obrashchenia:05.03.13g.alashhev_s@mail.ru.
- 5 Nalogovyi Kodeks Respubliki Kazakhstan «O nalogakh i drugikh obyazatelnykh platezhakzv byudzhet». – Almaty: TSDB, 2013. -822s.
- 6 Informatsionnoe agenstvo Bnews.kz «V Kazakhstane bolshinstvo studentov obuchaetsya na platnoiosnove», 23 yanvarya 2013g. Data obrashchenia 05.03.13g. (<http://www.Bnews.kz/ru/news/post/121150/>).