



Асылбек Кожаметов, отличник образования Республики Казахстан, доктор делового администрирования (DBA), основатель Алматинской школы менеджмента и Международной академии бизнеса

ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ «ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ»

Сегодня, в постиндустриальном обществе, опирающемся на «экономику знаний», прежних концепций материального, финансового и даже интеллектуального и человеческого капитала уже недостаточно. Все более востребованной становится теория СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА как показателя СПЛОЧЕННОСТИ и уровня ДОВЕРИЯ внутри общества, как багажа общественных отношений, социальных связей, определяющих потенциал нации в решении тех или иных амбициозных задач. И образование в формировании и активации социального капитала страны играет ведущую роль.

ОБРАЗОВАНИЕ: ВЕКТОР РАЗВИТИЯ

Доступность высшего образования

Согласно Конституции, Казахстан является социальным государством. Это значит, что всем нам предоставляются социальные гарантии, в том числе возможность получить хорошее образование независимо от уровня доходов. Но хотя декларативно у нас все обладают равными правами на обучение в вузах, на самом деле этого нет. Поэтому, на мой взгляд, надо вносить серьезные изменения в систему доступа к высшему образованию. В частности, оно должно быть бесплатным для семей с низкими доходами.

Проблема доступности образования порождает следующую проблему — «утечку мозгов». В североказахстанские школы ежегодно приезжают представители российских вузов, расположенных в приграничных областях. Они отбирают самых способных выпускников и предлагают им бесплатное (!) образование. Россия фактически «снимает сливки», то же самое делает Европа, правда, на платной основе. Мы же, напротив, теряем кадры. Мы должны остановить массовую «утечку мозгов» в Европу и Россию, параллельно привлекая в наши вузы талантливую молодежь из республик Центральной Азии. Пусть к нам приезжают лучшие ученики — туркмены, таджики, узбеки, киргизы — и учатся бесплатно. Таким образом мы сможем не только компенсировать «утечку мозгов» из Казахстана, но и качественно улучшить демографическую ситуацию в стране.

Финансирование образования

Бюджетное финансирование сегодня достигает 3,8% от ВВП — хорошая цифра, но явно недостаточная. Нужно не менее 7%, а если ставим задачу догнать Европу — то все 10. Необходимо привлекать и негосударственные средства.

Например, в контрактах на недропользование есть пункт о том, что 1% от своих доходов компании должны направлять на подготовку кадров из числа казахстанцев. Только за счет эффективного мониторинга использования этих средств (порядка миллиарда долларов) можно было бы значительно увеличить «образовательный бюджет».

Третий источник — создание корпоративного фонда финансирования образования. Например, во Франции существует так называемый «ученический налог»: каждое предприятие должно направлять 2% от фонда заработной платы на образовательные цели, иначе эта сумма изымается в виде налога. Аналогичная норма должна быть введена и в Казахстане. И тогда бизнесмены, вкладывающие средства в образовательную систему, имели бы право и мотив контролировать качество обучения, входить в советы попечителей образовательных учреждений и при необходимости влиять на содержание подготовки квалифицированных кадров. Без создания системы финансирования предприятиями образования своих работников нам не догнать Европу.

Прогнозирование потребности в кадрах

Показательно, что сегодня, при имеющемся дефиците квалифицированных кадров, огромная часть выпускников вузов не могут устроиться на работу. Что можно сделать для решения этой проблемы? Создание системы прогнозирования кадров может существенно улучшить ситуацию.

Во-первых, легко спрогнозировать потребность в кадрах для государственной службы. Во-вторых, можно спрогнозировать потребность в так называемых бюджетных или гражданских служащих — это учителя, врачи, социальные работники. В-третьих, можно и нужно спрогнозировать потребность в кадрах для крупных предприятий Казахстана, у которых имеются стратегические планы на 10–15 лет. Не прогнозируемы лишь потребности малого и среднего бизнеса. Это как раз та часть, которая полностью регулируется рынком и где вузы должны «угадать», специалистов какой отрасли экономики им готовить на завтра.

Национальная модель образования

Большинство казахстанских нормативных документов по образованию просто скопированы из российских, а основным языком преподавания в

школах до сих пор остается русский. В этом плане Казахстан ничем не отличается от Татарстана, хотя и не является автономией России.

Настала пора не учить языку, а учить на языке. То есть учащиеся должны читать в подлиннике и Абая, и Пушкина, а экономику и финансы изучать на английском языке.

Триязычие — это правильный подход, за ним будущее, но возможно, что и этого мало — нужно будет знать арабский, китайский. Когда речь заходит о полиязычии, то, как правило, решения у нас принимают люди в возрасте, которые примеряют все на себя. А надо примерять на детей: они могут освоить и пять языков.

Образования много не бывает

Указанные выше задачи развития образования, разумеется, не охватывают весь спектр вопросов в этой сфере. Допустим, эффективность высшего образования сегодня оценивается процентом трудоустройства выпускников вузов. И вывод делается такой, что мы готовим слишком много специалистов с высшим образованием (это мнение сейчас поддерживает и МОН). Но образования никогда не бывает много, его всегда недостаточно — тем более в XXI веке, в «экономике знаний», о переходе в которую мы объявляем. Просто эту образованность надо использовать во благо. Почему бы нам с большим количеством людей с высшим образованием не развернуть экономику в сторону инноваций? Та же Индия за десять лет вышла в число лидеров по программистам. Не думаю, что у нас потенциал меньше...

Для создания и продвижения инноваций необходимы люди креативные, творческие, но они не могут работать в условиях командной экономики. Поэтому система менеджмента должна меняться (в этом и состоит одна из задач управленческого образования) — и тогда наши инвестиции в инновации начнут, наконец, работать. Ведь инновации не приходят извне, они должны создаваться внутри предприятия, и важнейшую роль в их производстве играет человеческий и социальный капитал (СК).

Социальный капитал в кочевом обществе

Откуда взялась теория СК? Мы знакомы с понятиями материального, финансового капитала — они рождались по мере развития мировой экономики.

Сравнительно недавно, после 50–60 годов прошлого века, «появился» интеллектуальный капитал. Он постепенно преобразовывался, и вскоре два человека, Теодор Шульц и Гэри Беккер, получили Нобелевскую премию за развитие теории человеческого капитала. Сейчас мы переходим в эру СК. Это уже не просто человек с его образованием, опытом работы, но и связи между людьми, и степень их доверия друг другу, обществу, государству. Существуют разновидности — СК человека, компании, общества. Стоит отметить, что обсуждение данной проблематики в нашем обществе еще идет на уровне теории человеческого капитала, на уровень обсуждения СК мы еще не вышли.

Пока методики оценки СК нет, но разработки ведутся. Например, некоторые ученые подсчитывают СК государств, разбрасывая в разных городах страны кошельки с деньгами и вложенной визиткой (чтобы было кому вернуть). Где-то возвращают 95 кошельков из ста, где-то — 10...

Считается, что сильный СК у Японии, США, Германии (Фрэнсис Фукуяма), и это неудивительно. Согласно многим исследованиям, уровень СК высок в тех странах, в которых существует развитая демократия и рыночная экономика (поскольку эти формы организации предоставляют обществу определенную свободу). На мой взгляд, СК потенциально силен в Казахстане, но не проявлен в новой форме в соответствии с технологическими новшествами времени. О высоком уровне СК в кочевом традиционном обществе, которое представлял Казахстан до начала XX века, говорит то, что человек никогда не воспринимался как отдельная, обособленная индивидуальность, он всегда был одной из частей единого сообщества любого уровня — семьи, рода (племени), жуза (союза племен, народности) и народа. Так, примечательна известная поговорка о родственной триаде: жігіттің үш жұрты бар: нағашы жұрт, қайын жұрт, өз жұрты (у молодого человека есть три родни: родственники по материнской линии, родственники по линии жены и свои родные). Таким образом, в казахском обществе практически не было «чужих».

Кроме того, принципы «жеті ата» (знание предков до седьмого колена) и «асар» (взаимовыручка, поддержка) способствовали созданию и поддержанию крепких родственных, племенных связей, что явилось важнейшей культурно-цивилизационной основой развития СК казахов.

К сожалению, наш СК остался практически таким же, каким был со времен традиционного кочевого общества. Этому есть объяснения (исторические катаклизмы, через которые пришлось пройти народу, раздробленная элита, которая экстраполирует низкий уровень доверия в своей среде на общество в целом, и т. д.). Хотя некоторые новые примеры СК сегодня можно уже увидеть: у нас (уже давно) водители начали пропускать друг друга с второстепенных дорог. Это частное проявление взаимного доверия и уважения, которые и формируют, в конечном счете, СК общества.

Роль бизнес-и управленческого образования

Какой вклад могут внести вузы в социально-экономическое развитие нашей страны? Вполне конкретный. Это касается и бизнес-образования, одна из функций которого состоит, например, в том, чтобы развивать новые, сообразные времени задачи бизнеса. Спросите любого бизнесмена, какова цель предприятия. Многие ответят: прибыль. А известнейший философ, наиболее маститый гуру менеджмента Питер Друкер убежден: «Утверждать, что целью предприятия является прибыль, все равно что говорить, что человек живет для того, чтобы дышать». Человеку нужен воздух, а предприятию — прибыль, чтобы исполнить свое предназначение, реализовать идею, удовлетворить потребности. Если же главное — прибыль, а все остальное второстепенно, мы получаем дикий капитализм, расцвет проституции, преступности, низкий уровень жизни большинства и т. д. — это обратная сторона «голой» прибыли.

Итак, первая задача бизнес-образования — формирование нового, социально ответственного бизнеса.

Вторая задача бизнес- и управленческого образования (во всяком случае, я хотел бы заняться этим в МАБ) — развитие теории или идеологии казахского, кочевого менеджмента, который сам по себе заслуживает пристального внимания. Представьте: народ, численность которого сейчас всего 16 млн, а тогда было еще меньше, завоевал 9-е место в мире по территории! И возникают вопросы: как эта маленькая горстка людей смогла покрыть такую территорию, во-первых, и ее удержать — во-вторых? Этому способствовал сам образ жизни, кочевание с жайлау на кыстау и обратно, способ кормления лошадей. Ведь даже на жайлау люди

постоянно переезжали, месяц-два на одном месте, пока скот не съест весь подножный корм, потом на другом, и т. д. Но тогда вся эта территория, по которой мы кочуем, должна быть закреплена за нами, чтобы другой аул не захватил. И получалось, что один аул держал, например, сто квадратных километров.

Этот способ хозяйствования — кочевническо-номадический — позволял нам покрывать большую территорию. Но потом, когда нации начали расти, встал вопрос, как ее отстоять. Дипломатическим путем, управленческим путем (сплотить народ, удерживать его не то что в одной государственности, но хотя бы в одной территории), военным? Наши предки справились с этой задачей. Как, благодаря каким управленческим навыкам — этот вопрос сегодня не раскрыт. Это история менеджмента — и этим может сегодня заняться наша наука, наши бизнес-вузы.

Такой тип менеджмента есть и сегодня, он не утерян. Некоторые наши бизнесмены действуют, используя тот же тип управления — они очень мягки в бизнесе, но очень амбициозны. Как истинно восточные люди, они строят масштабные планы, каждый из них — в душе Чингисхан. Причем когда удача отворачивается от них, на помощь приходит наш СК — принцип казахской взаимопомощи: друзья, родственники. И это нормально. И мне кажется, такого нет на Западе.

Третья задача — культ предпринимательского духа. Это значит, что должно измениться отношение в обществе к людям, которые вместо того, чтобы оставаться под опекой государства, пытаются создать собственный бизнес. Риск, на который идут предприниматели, должен вызывать уважение даже в случае провала. Главное, что человек пытался что-то сделать самостоятельно. Необходимо создать у себя аналог Силиконовой долины США, колыбели научно-технического прогресса — там люди, которые к 30–40 годам не открыли собственное предприятие, считаются чудаками. А если открыл и «прогорел», то это нормально.

Четвертая задача — развитие малого бизнеса, доля которого в ВВП страны сегодня составляет около 30%, а должна составлять — 70% (примерно таковы показатели в развитых странах). Эти 70% — обычные люди, рискнувшие заняться предпринимательством. Необходимо максимально повысить вероятность их успеха, то есть нужны курсы по

управлению бизнесом, желательны финансируемые государством. Это позволило бы вдохновить людей, дать им хороший старт. Считается, что люди с высшим образованием более успешны и в бизнесе — они делают меньше ошибок. У нас таких людей много, и этим надо воспользоваться.

Пятая задача — подготовка управленческих кадров для всех отраслей экономики, в соответствии с задачами Государственной программы по форсированному индустриально-инновационному развитию. Это наиболее насущная задача управленческого образования (иначе ГПФИИР не будет работать). Заложив 1% от всех расходов программы на подготовку управленцев предприятий, входящих в ГПФИИР, государство получит двух-, трехкратную отдачу.

Заключение

Социальная модернизация — в том виде, в каком мы ее привыкли понимать — нуждается в расширении и развитии. Например, в это понятие должны входить такие критерии, как солидарность нации и доверие внутри общества. Социальная модернизация и СК — понятия одного порядка, первое невозможно без второго, и оба не имеют перспективы без образованного, сплоченного, способного на эффективную мобилизацию общества.

Особенность СК состоит в том, что в случае, если его не используют, он уменьшается (в отличие от материального капитала, например), если он эксплуатируется, он развивается и растет. И его развитие напрямую связано с ростом благосостояния страны. Что касается роли образования в развитии СК, то оно оказывает существенное влияние на политическую сферу, являясь условием развития демократической социальной среды. А образованные люди не повинуются авторитетам слепо, они учатся думать сами. Не вызывает сомнения, что «научно-техническая элита, необходимая для управления современной индустриальной экономикой, в конце концов потребует большей политической либерализации, поскольку научные исследования могут вести лишь в атмосфере свободы и открытого обмена мыслями» (Ф. Фукуяма). А это неизбежно повысит социальный капитал общества и поможет нам осуществить переход в постиндустриальную экономику — «экономику знаний». ■