

# КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ

Всероссийская конференция «Российское профессиональное образование: опыт, проблемы, перспективы» проходила в Москве 23-24 апреля этого года. В ней кроме тех, кто непосредственно готовит кадры в разветвленной, многоярусной системе профобразования, участвовали депутаты Государственной думы, ученые, представители различных правительственных и неправительственных организаций, таких как Торгово-промышленная палата РФ, Российский союз промышленников и предпринимателей и Союз работодателей. И что важно, участвовали не формально, не в качестве «свадебных генералов», а заинтересованно и ответственно. Это понятно. Кадры, как известно, решают все – и в государственном управлении, и в экономике, и в социальной сфере, и в бизнесе.

Заявленный переход страны на путь инновационного развития в огромной степени зависит от человеческого капитала, от его качества, то есть знаний, креативности, компетентности, динамичности, способности осваивать новые умения в новых областях. На конференции в целом возобладало мнение, что качество большинства российских специалистов оставляет желать лучшего (хотя высказывались и другие, но о них позже). Его живо и доходчиво сформулировал ректор одного корпоративного вуза: Когда мы убедились, что наши выпускники не справляются с теми наукоемкими технологиями, что внедряются в корпорации, то спросили себя: где мы были и о чем думали раньше? Но слезами горю не поможешь. Надо сосредоточиться на главном и срочно выправлять положение».

Действительно, статистика подтверждает, что качество и структура подготовки кадров в России не отвечает требованиям сложившейся за время реформ экономики. Рынок труда ждет рабочих – для них предназначено 80% вакансий, но удельный вес рабочих в общем числе выпускников учреждений профобразования не более трети. Отсюда, например, при всех признаках строительного бума серьезная нехватка квалифицированной рабочей силы на стройках. Более того, подготовка рабочих кадров для базовых отраслей экономики сокращается – при явном перепроизводстве специалистов с высшим образованием. До 40% из них не могут вовремя трудоустроиться, 30% –



найти работу по специальности, 60% безработной молодежи не имеет никакой профессии.

Система внутрифирменного обучения персонала в 90-е годы прошлого столетия была практически разрушена, поэтому работников отправляют повышать квалификацию раз в 8-10 лет, тогда как в странах-лидерах рыночной экономики – раз в 3-5 лет. Между тем в новых знаниях и умениях по причине структурной перестройки экономики нуждается 60% работников. Без постоянного повышения квалификации, точнее, непрерывного образования на протяжении всей активной жизни, качество человеческого капитала опускается до критической черты. Половина занятых в экономике – неквалифицированная рабочая сила, и только 5% экономически активного населения являются специалистами высшей квалификации (для сравнения, в ФРГ – 56% таких профи, в США – 43%). К тому же умелые, опытные работники стареют, уходят на покой, а естественная убыль не восполняется равноценным притоком: до половины пополнения сразу же отправляется на переподготовку.

Двух мнений быть не может: сосредоточиться на главном значит сосредоточиться на образовании. Без повышения его качества не будет выполнен очевид-

ный социальный заказ на переход к инновационной модели развития – особенно ввиду неблагоприятного демографического прогноза, когда недостаток кадров волей-неволей приходится компенсировать их качеством. Подготовка и переподготовка современных, адекватных потребностям страны специалистов должна стать приоритетом экономической и социальной политики государства и работодателей, отмечалось на конференции. На это направлен Национальный проект «Образование». В стране постепенно складывается новая образовательная система, ее контуры уже достаточно отчетливы.

Надо признать, что нравится она не всем, что отношение к Болонскому процессу далеко не однозначно. Новую модель следовало бы дополнить сильной общеобразовательной составляющей, следовало бы укрупнить специальности, ибо необходимые перемены в российском образовании нельзя сводить исключительно к насаждению голых рыночных подходов. Такие высказывания на конференции тоже звучали. Они отражают настроения немалой части образовательного сообщества – отнюдь не беспочвенные. По данным Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, каждый год 30 тысяч российских специалистов едут работать за границу по контрактам с зарубежными фирмами. Значит, качество подготовленных у нас специалистов не безнадёжно, наоборот, обнадеживающе?

Однозначно ответить на этот вопрос невозможно. Что с полной определенностью отразила конференция, так это сложность и многозначность проблемы. Отчетность, обнародованная Министерством образования и науки, внушает оптимизм: на поддержку инновационных учреждений за два года выделено из госбюджета 6 миллиардов рублей, привлечено три с лишним миллиарда региональных средств. Всего же в 2006-2008 годах Нацпроект получит 124 миллиарда рублей бюджетных денег: оказывается адресная помощь талантливым учителям, одаренной молодежи; создаются технопарки и бизнес-инкубаторы при вузах; оснащаются компьютерами школы... Но это совсем немного по сравнению с тем, что нужно сделать. Ведь хроническое недофинансирование образования сохраняется, оно заложено в программу развития страны до 2020 года, презентованную В.Путиным и Д.Медведевым. К этому рубежному году затраты на образование должны подняться до 4% ВВП, что, честно говоря, значительно ниже того, что сегодня имеют передовые страны. В этих странах уже сейчас действует система непрерывного образования в соответствии с концепцией ООН и Совета Европы, а у нас она в зачаточном

состоянии... Конкуренентоспособность и востребованность наших специалистов на международном рынке труда обусловлена широтой и универсальностью образования, но именно эти его черты не устраивают многих и многих работодателей – они ведь прагматики, их требования к кадрам конкретны...

В какой мере эти требования значимы для системы профессионального образования? Скажем так, не в полной, поскольку подходы работодателей и самих специалистов образовательной системы – ученых, педагогов не совпадают. Но рынок, хочешь не хочешь, заставляет отнестись к себе серьезно. Поэтому взаимодействие между академической средой и бизнес-сообществом уже налажено. Ведется диалог, происходит обмен информацией. Бизнес хочет сделать взаимодействие теснее, он стремится по-настоящему влиять на программы и процесс обучения, чтобы сразу, без «доводки» получать те кадры, что нужны частному сектору. С этой целью разработаны и предложены образовательному сообществу варианты профессиональных стандартов в нескольких областях (информационные технологии, менеджмент) и критерии внешней оценки качества образовательных учреждений.

Последнее очень важно. Как отмечали на конференции представители профсоюзов, сейчас контроль качества образования, соответствия количества обучаемых специалистов реальному спросу фактически утрачен, восстановить его можно лишь соединенными усилиями государства и бизнеса. Больше того, необходимо совместно разработать современную концепцию профессионального образования. Его нельзя реформировать изолированно, в отрыве от остальных задач страны. Молодежь начнет учиться «на рабочего», пойдет в базовые отрасли промышленности, когда зарплата в них превысит зарплату в обслуживающей сфере. А это невозможно без роста производительности труда. Задача четырехкратного ее увеличения поставлена В.Путиным при презентации программы развития страны до 2020 года. Наверно, именно к этому сроку в России и сложится новая, эффективная и адекватная система профессионального образования. Она, как отмечалось на конференции, должна быть государственно-общественной, не просто ориентированной на рынок, а нацеленной на решение приоритетных социально-экономических задач регионов. Чтобы построить такую систему, государство обязано дать разумные законы и проявить политическую волю, а бизнес – проникнуться ответственностью и патриотизмом.

**Евгений Панов**