

## **Невостребованное профобразование и бизнес без кадров**

**А.Я. Реформаторов,**  
*Москва*

**Последние год-полтора общим местом стали утверждения о нарастающем кадровом голоде российских предприятий и кризисе профессионального образования. При этом никто не желает говорить о реальных причинах сложившейся ситуации. Без знания таковых найти выход не представляется возможным**

В период быстрого роста реальной экономики России многие предприятия столкнулись с проблемой кадрового обеспечения. Быстрые темпы развития экономики, оживление промышленности убедительно показали, что образовательная политика, на проведении которой столь бойко настаивали некоторые либерально настроенные экономисты и «эксперты» от образования, показала свою полную несостоятельность. Считалось, что основная проблема российской экономики - это инвестиции в станки, оборудование, технологии и т.д. «Знатки забыли» о том, что для того, чтобы промышленное оборудование и технологии начали функционировать, необходимы люди. В конце концов, не станки приносят прибыль, а люди, которые на них работают. Поэтому требуются инвестиции в так называемый «человеческий капитал», а если по простому, то в образование и профессиональную подготовку будущих рабочих, техников, инженеров и менеджеров. «Могучая рука рынка» оказалась абсолютно беспомощной в деле модернизации экономики, в том числе в процессе формирования рынка труда.

При этом следует особо отметить, что рынок труда устроен несколько сложнее, нежели чем рынок товаров. Инвестиции в человеческий капитал, сколько бы значи-

тельными они не были (хотя утверждать о значительности таковых в нашей стране достаточно сложно), не помогут ускорить процесс профессиональной подготовки. Для профессиональной подготовки необходим еще один ресурс - время. И сколько бы мы не увеличивали инвестиции, сократить время они не помогут. Вот и пытаются российские компании найти выход из создавшегося тупика: квалифицированные кадры нужны немедленно, так как станки и оборудование фактически простаивают, ибо работать на них некому, а этих кадров просто нет. Ну, а те, кто есть, уже, увы, заняты. Выход простой - переманить нужные кадры у конкурентов, либо просто соседей. Это быстро, это эффективно, это решает проблему.

Однако простота оказалась обманчивой. Конкуренты не дремлют и точно таким же образом переманивают дефицитные кадры у нашедших, как им казалось, простое решение вопроса. Остается одно - организовывать работу по удержанию сотрудников: регулярно повышать зарплаты, расходовать средства на социальное обеспечение, создавать медицинские центры, содержать детские сады и жилье, базы отдыха и столовые.

В советские времена такая практика была повсеместной, но современные пред-

приниматели отмечают, что подобные расходы для них - двойная плата. Уплачивая налоги, они рассчитывают, что государство решит и проблему социальной защиты работников, и выполнит обязанности по подготовке кадров. Кроме того, предприниматели подчеркивают, что непрофильная деятельность убыточна для бизнеса. И с ними приходится согласиться. Все-таки дело бизнеса - это бизнес, а не образовательная деятельность.

Даже крайне поверхностный анализ показывает, что ситуация на российском рынке труда - это скорее социальная, нежели экономическая проблема. Простое признание данного факта означает, что ранее принятая стратегия ухода государства из сферы профессионального образования - ошибочна. Социальные проблемы необходимо решать при помощи методов социальной работы, а отнюдь не экономическими. По сути дела, государство, отказавшись от участия в деле подготовки кадров, поддержки профессионального образования, отказалось от исполнения одной из важнейших своих функций - формирования и практической реализации политики в области профессионального образования. Упования на рыночные инструменты, на то, что личность сама в состоянии определить перспективность, конкурентоспособность и востребованность того или иного направления профессиональной подготовки, по меньшей мере, наивны. Для создания более или менее достоверного прогноза необходима достаточно продолжительная исследовательская работа. Требовать таковой от молодого человека - значит предъявлять к нему явно невыполнимые требования.

Поэтому намечающейся кадровый голод, наличие какового приходится, хоть и неохотно, признавать даже самым ярким противникам «государственного патернализма» - не только проблема бизнеса, это значимая социальная проблема. Даже идеологи и авторы фактической ликвидации российской системы начального и среднего профессионального образования признают, что "уже сейчас нехватку квали-

фицированных работников предприниматели называют главной причиной отказа от тех или иных проектов. В этом году это объяснение вышло на первое место, оставив позади даже административные барьеры и нехватку денег". В перспективе положение лишь ухудшится, "дефицит труда будет оказывать очень сильное воздействие как на экономический рост в России, так и на институты, которые у нас оформляются" - заявляет ректор ГУ-ВШЭ Я. Кузьминов. Забавно, что в качестве решения вопроса недостатка кадров предлагается... увеличить трудовую миграцию в Россию. Так Федеральная миграционная служба в 2008 году дала разрешение на въезд 2,5 млн. иностранных работников, что в два раза больше, чем в 2006 г. Аргументация - ниже уровня критики - мол, не хватает рабочих рук. При этом, как отмечалось выше, на деле ощущается недостаток квалифицированных кадров, которых среди мигрантов из Таджикистана и Киргизии, естественно, очень небольшая часть.



В принципе, критиковать «исторически верные» решения наших либерально настроенных экономистов можно долго. Но не практично. Прагматичным будет сразу перейти к поиску разумной альтернативы их выкладкам и аргументам. Впрочем, как показывает практика российской действительности, те отечественные компании, которые выстраивают долгосрочные стратегии собственного развития, отнюдь не склонны обращать внимание на «рекомендации» упомянутых выше «экспертов». Они вполне прагматично нащупывают пути решения проблемы недостатка кадров путем

перехода на трудосберегающие технологии, разработки и внедрения социальных программ и, как ни странно это звучит для «экспертов», обращаются туда, где имеется значительный резерв трудовых ресурсов, то есть в учреждения образования. Такие компании активно участвуют в профориентации школьников и студентов, их топ-менеджеры выступают с лекциями, организуются экскурсии на предприятия и конкурсы дипломных проектов с вручением премий, отбирают перспективных будущих работников, устанавливают связи с учреждениями высшего, среднего и начального профессионального образования.

К сожалению, в этом они сталкиваются со значительными трудностями. Современное российское профессиональное образование переживает кризис, практически его удалось ликвидировать, прежде всего, благодаря «умным и дальновидным рекомендациям» разного рода самозванных «экспертов». И если высшее образование, оказавшись в условиях ненужности и брошенности, еще как-то сумело приспособиться, переориентироваться на имеющийся на рынке спрос на образовательные услуги и тем самым гарантировало свое выживание, то для среднего и начального профобразования ситуация оказалась менее благоприятной.

Формирование такой ситуации стало закономерным результатом недавнего состояния российского рынка труда 90-х годов. Тогда массовая безработица и дефицит рабочих мест привел к тому, что на работу, даже не требовавшей квалификации, работодатели принимали только лиц с высшим образованием. Начальное и среднее профессиональное образование практически не котировались. Естественно, что для большинства молодых людей, ищущих работу, наличие высшего образования существенно повышало шансы на успех. Отсюда невостребованность остальных форм профессиональной подготовки, которые вольно или невольно, но стали местом сосредоточения тех, кто практически не имел шансов на нормальное трудоустройство. Это подтверждается данными Росста-

та, согласно которым общая численность учреждений начального профессионального образования сократилась с 4328 в 1990 году (3893 в 2000 г.) до 3207 в 2006 году. Уменьшилась и пропорциональная численность учащихся учреждений НПО к численности населения: в 1990 году на 10 тысяч человек населения приходилось 126 учащихся НПО, в 2000 г. - 115, в 2006 г. - 99.

Начавшийся экономический подъем показал, что экономике не хватает специалистов технического профиля, не говоря уже о квалифицированных рабочих. Однако в общественном сознании прочно закрепилась социальная установка - молодежь не хочет получать начальное и среднее профобразование. Начавшийся в 2008 году финансовый кризис подтверждает правильность такой установки - первые сокращения, начавшись в банковском секторе, быстро перекинулись на строительство и промышленность. Естественно, первыми избавляются от рабочих и техников.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что российское население рассматривает получение высшего образования, в первую очередь, как способ повышения своей конкурентоспособности на рынке труда. Эта стратегия, стихийно избранная населением, доказала свою эффективность как в период экономической стагнации и падения производства 90-х, так и в условиях начинающегося кризиса начала XXI века. Следовательно, она будет закреплена в социальных установках. Ни какие аргументы, нарушающие эту установку, не помогут переориентировать молодежь от высшего к среднему и начальному профессиональному образованию. Для системы начального и среднего профессионального образования - это печальный вывод.

По сути дела мы имеем дело со своеобразным социальным тупиком, в который оказались загнанными молодежь, экономика и учреждения профессионального образования. Выход из него крайне затруднителен. Положение дел усугубляется теми «рецептами» исправления ситуации, которые предлагаются в последнее время. Находится достаточное количество «экспер-

тов» (а их охотно поддерживают чиновники, так как в противном случае придется признать, что стратегия развития профессионального образования, реализовавшаяся в последние годы их руками, обанкротилась) называющих среди ключевых проблем начального и среднего профобразования следующие:

- несоответствие предлагаемого образовательными учреждениями перечня специальностей и программ потребностям экономики;

- устарелый парк учебной техники и материально-технического обеспечения образовательного процесса в целом;

- нехватка квалифицированных профильных кадров и фактическое разрушение системы повышения квалификации педагогов.

Логично предположить (конечно, если довериться этим экспертам), что положительное решение вышеперечисленных проблем приведет к качественному развитию системы начального и среднего профобразования и обеспеченности квалифицированными кадрами российских предприятий. Нелепость таких рекомендаций и выводов достаточно очевидна.

Выход из тупиковой ситуации в сфере НПО и СПО на уровне практики пытались нащупать представители наиболее заинтересованной стороны - работодатели. Представители бизнеса пытались разрабатывать специальные программы взаимодействия с учреждениями профессионального образования. Было найдено много форм такого сотрудничества. Учитывая плачевное состояние материально-технического обеспечения учебных заведений, бизнес участвовал в организации преддипломной и межсессионной практики учащихся, выделял определенные средства на переоснащение учебных заведений оборудованием, с которым будущий работник столкнется на производстве.

Крупные компании входили в достаточно крупные расходы на решение кадрового вопроса. Многие были готовы оплачивать перспективным работникам получение высшего или среднего профессионального образования, предоставляли оплачиваемые

отпуска на прохождение курсов переквалификации или сами приглашали специалистов для проведения обучения персонала. Значительное распространение получила практика проведения целевой подготовки студентов, заключения договоров с учебными заведениями и студентами. Наконец, практически во всех коммерческих компаниях созданы департаменты или отделы обучения, целью которых является подготовка вновь принятых и повышение квалификации прежних сотрудников. Фактически существование таких структурных подразделений в большинстве компаний и корпораций считается обязательным.

Разрешить противоречия в профобразовании только силами государства невозможно. Устранить кадровый голод и организовать подготовку необходимых специалистов можно только совместными усилиями предпринимателей, чиновников, работников сферы образования.

Значимым для системы НПО и СПО был Национальный проект "Образование". В его рамках некоторым учреждениям НПО и СПО впервые за последние 20 лет было выделено по 20-30 млн. рублей. Конечно, такие деньги получили далеко не все. Кроме того, выделение средств было обусловлено стопроцентным софинансированием, предоставляющимся за счет средств работодателей, бюджетов субъектов РФ, внебюджетных средств образовательного учреждения, участвующего в конкурсе. Такое софинансирование могли получить не все, а те, кто обладал повышенным уровнем лоббистских возможностей. Но, как говорится, хоть шерсти клок для 76 учреждений (45 учреждений СПО и 31 НПО) в 2007 г. и 72 учреждений (42 учреждения СПО и 30 учреждений НПО) в 2008 году, что составило 2,5% из 6 тысяч образовательных учреждений НПО и СПО. Остальные остались в прежнем положении.

Однако, по нашему мнению, дело не в конкретных учреждениях системы НПО и СПО, а в том, что реализация национального проекта «Образование» в части, касающейся НПО и СПО, не имела системного эффекта. По сути дела не было решено ни

одной реальной проблемы. А те учреждения, которые нашли соответствующую финансовую поддержку у работодателей решают проблему конкретной организации и фирмы, но не проблему подготовки квалифицированных кадров в целом. Наконец, не стоит упускать из виду потребности мелкого и среднего бизнеса, который при подобном подходе оказывается вообще выброшенным с рынка труда и вынужден довольствоваться остатками кадров. А именно мелкому и среднему бизнесу, как известно, отводится особая роль в развитии высокотехнологического производства, развития высших технологий и т.д.



Совершенно очевидно, что для решения проблемы кадрового обеспечения российской экономики необходим системный подход. Попытки такого подхода были предприняты в уходящем 2008 году.

Исходным пунктом, принципиальной основой этих подходов является неартикулируемое положение о необходимости развития НПО и СПО за счет сокращения высшего образования. Авторы и разработчики подходов, а реализованы они в двух основных документах - докладе "Российское образование 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях" (ГУ-ВШЭ и Минобрнауки РФ) и Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ (Минэкономразвития), исходят именно из данного положения. Такое единство взглядов - следствие общности данных документов по месту их рождения. Это ГУ-ВШЭ - единственный вуз страны, не входящий в систему Минобрнауки. Он подчиняется и финансируется Минэкономразвития (все-таки ректор ГУ-ВШЭ является мужем нашего министра экономики, а это,

естественно, способствует...). Единство места рождения и предопределило их судьбу - по сути дела «Российское образование 2020» является более развернутым изложением Концепции в той ее части, которая касается образования. Авторы этих документов, в общем-то, можно понять. Если российская молодежь предпочитает учиться в вузах вместо обучения в учреждениях НПО и СПО с дальнейшим превращением в рабочие кадры для бизнеса, то естественным становится желание лишить ее такой возможности. Оба документа по своей сути ориентированы на систему мер, задачей которых является лишение возможности получения высшего образования для молодежи. Авторы и разработчики полагают, что если резко сократить количество вузов в стране, то молодые люди пойдут учиться в ПТУ и техникумы.

При этом авторов не устраивает та система профобразования, которая сложилась в советское время и унаследована Россией. По их мнению, она чрезмерно ориентирована на личность и ее развитие, в то время как бизнес нуждается в рабочих кадрах, обладающих определенными компетенциями, но не имеющих излишней образованности.

"Уйдет в прошлое само понятие начального профессионального образования, - подчеркивается в модели Российское образование - 2020», - поскольку любые профессиональные компетенции будут накладываться на высокий уровень общего образования. Вместе с тем, быстрое сокращение срока жизни производственных и сервисных технологий потребует каждые 5-7 лет (а то и чаще) получать новую квалификацию. На эту потребность будет отвечать значительно более компактное, экономное по времени обучение прикладным технологиям". Красиво звучащую фразу про высокий уровень общего образования оставим на совести авторов, а вот на место, в котором говорится о компактном, экономном по времени, прикладном обучении, следует обратить внимание [Подчеркнуто нами - А.А.]. Эта модель была доведена до общественности в марте 2008 года. Обсуж-

дения и дискуссий авторы и разработчики не приняли, да и не могли. Ведь, как сказано выше, оба документа призваны решить только одну задачу - обеспечить экономику рабочими и техническими кадрами за счет сокращения мест в вузах. Вербализировать эту цель по политическим причинам невозможно, следовательно, вступить в открытую дискуссию для авторов означает немедленное поражение.

Справедливость наших предложений подтверждается событиями последних дней. В конце ноября в распоряжении газеты «Коммерсантъ» оказались основные положения министерской стратегии оптимизации системы высшего образования, которая в декабре 2008 г. будет вынесена на рассмотрение правительства. Согласно этой стратегии ставится задача превратить российскую высшую школу в максимально компактную. В итоге к 2012 году Минобрнауки планирует сократить порядка 500 вузов и филиалов (сегодня их 3,7 тыс.), лишив их лицензии на образовательную деятельность. Еще 1 тыс. вузов может стать жертвой ведомственной "санации". По итогам проверок Минобрнауки именно это число вузов продемонстрировало несоответствие аккредитационным требованиям (от материальной базы до итогов научной активности). По министерским планам в стране должно остаться не более одной трети учреждений ВПО. Остальные ликвидируются, либо переводятся в иной статус - перестанут быть вузами и получают право на преподавание по трех - четырехлетним программам бакалавриата с соответствующим урезанным госфинансированием. Как видим, идея «практического бакалавриата» нашла свое место в будущей системе подготовки рабочих и технических кадров для бизнеса. А ведь еще совсем недавно общество убеждали на самом высоком уровне, что бакалавриат - это тоже высшее образование.

Разумеется, что весь этот комплекс мер, разработанных «экспертами», уже однажды предложившими перевести систему НПО и СПО на региональное финансирование, что собственно и привело ее к кризису недостатка кадров в промышленности, будет столь же эффективен. Для каж-

дого специалиста в области управления очевидно, что разработанная реформа профессионального образования является не только несвоевременной и неработоспособной, но она также не позволит решить задачу обеспечения промышленности квалифицированными кадрами. Надеяться на решение социальных вопросов методами администрирования, конечно, можно, но ожидание обещанных результатов может затянуться, как говорится, за пределы реальной продолжительности человеческой жизни.

Вместе с тем, подчеркивая полную неработоспособность министерских планов, их неспособность решать заявленные задачи, необходимо отметить, что до настоящего времени критиками концепций и моделей ГУ-ВШЭ так и не было предложено разумной альтернативы. Ситуация, в которой российская экономика испытывает недостаток квалифицированных рабочих и технических кадров, вполне реальна. Финансовый кризис, с которым сталкивается отечественная экономика, лишь усугубит эту проблему, а ее решения, как показывает наш анализ, пока не найдено.

Справедливости ради надо отметить, что вузовское сообщество так и не было привлечено ни к обсуждению, ни к поиску решения проблемы обеспечения промышленности кадрами. Причин для этого, видимо, много, но приходится признать, что, учитывая значимость и сложность проблемы, отказ от поиска оптимальных решений и разработки альтернативных вариантов не имеет оправданий. Между тем, некоторые наработки, способные по предварительным оценкам привести к реальному, а не мнимому выходу из сложившейся ситуации, имеются.

Основой для таких решений должен стать отказ от попыток упрощенческого подхода к решению возникающих проблем. Для начала необходимо осознать, что проблема кадрового обеспечения экономики является социальной проблемой, поэтому для ее решения должны применяться социальные методы, без примеси технократизма и бюрократии. Вторым шагом должна стать констатация сложности указанной

проблемы и тупиковости предложенных концепций и моделей.

На деле это означает понимание и признание простых фактов:

- социальные проблемы не могут в принципе иметь быстрых решений, вне зависимости от субъективных желаний реформаторов;

- реформирование образования должно идти от запросов и потребностей человека, а отнюдь не от потребностей экономики и бизнеса, тем более в их российском толковании;

- социальные системы являются именно системами, следовательно, для решения той или иной социальной проблемы необходимо применять системный подход;

- системное воздействие на социум и общество означает укрепление и поддержку, а по мере необходимости и замену тех

элементов социальной системы, которые в данный момент времени являются наиболее слабыми и уязвимыми.

Признание этих простых истин позволит вплотную подойти к определению концептуальных основ подлинного, а не демагогического реформирования системы высшего профессионального образования России. Реформирования, которое позволит нашему образованию выйти из полосы затяжного кризиса, обеспечить решение наиболее насущных вопросов путем гармоничного сочетания потребностей и устремлений отдельного человека с запросами рыночной экономики и выведет отечественную высшую школу на путь интенсивного развития с последующим занятием ведущих позиций на глобальном рынке образовательных услуг.