ОБРАЗОВАНИЕ. ПРОБЛЕМЫ НЕ МЕСТНОГО ЗНАЧЕНИЯ

В.П. Малашенко
профессор, доктор экономических наук,
декан факультета повышения квалификации
СТИ НИТУ МИСиС,
член национальной Ассамблеи специалистов
в области труда и социальной политики

С.И. Трифонов
начальник учебного центра
ОАО «Лебединский ГОК»,
г. Губкин, Белгородская область

Российские предприятия сегодня испытывают острую нехватку высококвалифицированных специалистов рабочих специальностей и специалистов, умеющих решать инженерные задачи производства, обладающих навыками исследовательской и организаторской работы. Все понимают, высококвалифицированный специалист с хорошим техническим образованием – основа процесса технического перевооружения и модернизации. Авторы статьи пытаются вскрыть причины кадровой проблемы и найти пути ее решения.

Современная экономика определяется как экономика, основанная на знаниях. Ключевым фактором, обеспечивающим ее развитие, является качество человеческих ресурсов или, как принято сегодня говорить, человеческого капитала – знания и умения человека, и его квалификация, уровень и качество которого зависят не только от взаимодействия всех уровней системы образования, но и от социально-трудовых отношений на производстве. Основой развития человеческого капитала является системность и комплексность образовательных процессов на всех его уровнях.

В концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011 – 2015 гг., национальном проекте «Образование» можно выделить исключительно важную мысль – «образование, которое не сказывается на успешности граждан, эффективности экономики, не приводит к усилению позиций государства на мировой арене, не может считаться качественным». И это, несомненно, касается всего комплекса знаний, полученных работником в образовательной системе, включающей дошкольное, школьное, начальное, среднее, профессиональное и высшее образование, послевузовское, и, что очень существенно, знаний, полученных работником при повышении квалификации.

Исследователи пришли к мнению, что человеческий капитал наращивается в большей мере самообразованием персонала. И будет весьма кстати, если руководители служб управления персоналом, да и сами первые руководители предприятий, поинтересуются: каким образом самообразовываются их специалисты, особенно те, кто намечен к карьерному росту? Кто из них по-

Nowadays Russian enterprises have lack of qualified workforce who is able to solve manufacturing related problems, has enough skills for research and organizational work. It is not surprising, that a high qualified specialist with good technical education is the basis for the process of rearming and modernization. The authors try to discover the reasons of human resources problem and find ways to solve it.

сещает техническую библиотеку, какие профессиональные журналы выписывает и читает?

Необходимо восстановить советский опыт повышения квалификации персонала. Ведь в те времена на многих предприятиях работали мощные учебно-курсовые комбинаты, где обучали рабочим специальностям, где преподавали опытные рабочие и самые авторитетные инженеры. Существовало правило – периодически, не реже чем раз в 5 лет, повышать квалификацию инженерно-технических работников с отрывом от производства во всесоюзных отраслевых центрах повышения квалификации, которые создавались при ведущих отраслевых институтах. Большим достоинством центров была возможность общения специалистов различных предприятий одной отрасли как между собой, так и с ведущими учеными отрасли. Совсем обычным было приглашение для проведения занятий известных ученых из ведущих университетов страны. Также периодически организовывались научно-практические конференции и семинары, где специалисты предприятий и ученые обменивались опытом.

Особую роль в формировании личности специалиста играет система высшего образования. От ее качества в большей мере зависит и развитие экономики. Правда, стоит заметить, что рынок труда востребует лишь утилитарное, сугубо прагматическое знание, но роль высшего образования намного шире и значимее: наряду с обеспечением специальностями производственных направлений высшее образование приобщает людей к ценностям, накопленным мировой наукой и культурой, обеспечивает преемственность поколений в обществе, нацеливает на высшие достижения человечества. Высшее образование важно для сохранения и развития общества. Кроме того, в условиях постоянного развития технологий современный работник должен уметь проявлять профессиональную гибкость и мобильность, для чего ему нужны не только знания конкретного производства, но и широкий кругозор. К сожалению, сегодня российская система образования все больше и больше снижает свою эффективность. В чем же причина?

Общепризнано, что развитие и эффективность современной экономики находятся в прямой зависимости от состояния человеческого капитала, в основе которого – знания, полученные в процессе образования, профессиональной подготовки и повышения квалификации, предпринимательские и управленческие навыки, здоровье и творческие способности.

Идею необходимости инвестиций в человека развивал еще Адам Смит в своей работе «Исследование о природе и причинах богатства народов». Он писал: «Щедрая оплата труда является как неизбежным следствием, так и естественным симптомом роста национального богатства. Скудное существование трудящихся бедняков, с другой стороны, служит естественным симптомом того, что страна переживает застой, а их голодание – что она быстро идет к упадку». Это высказывание классика подтверждает связь роста национального богатства с ростом благосостояния трудящихся и развитием человека. Основной проблемой в наращивании человеческого капитала в России стало снижение качества подготовки высококвалифицированных кадров рабочих и инженерных специальностей.

Вот данные статистики по Белгородской области.

В 2011 году в экономике области трудились около 680 тысяч человек, а в таких высокотехнологичных производствах, где требуются именно высококвалифицированные специалисты технического профиля – добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, распределение электроэнергии и газа, сельское хозяйство, строительство, транспорт, связь, занято более 375 тысяч человек. Только для этих отраслей необходимо ежегодно как минимум 12 – 15 тысяч квалифицированных работников (3 – 4 % от числа работающих). В 2010 году училища области выпустили 4175 специалистов, техникумы – 5259, вузы почти 1500 специалистов технических специальностей. Всего около 11000 человек. А принимая во внимание, что процентов 30 из этих выпускников выезжают на работу или дальнейшую учебу за пределы области, а потом примерно половина из уехавших не возвращаются в регион, становится понятно: дефицит воспроизводства рабочей силы в области постоянно нарастает. Растет и численность занятых в экономике работников старшего возраста. Так, если в 2005 году численность работающих в возрасте 50 – 54 лет была 11,8% от всех занятых в экономике, то уже в 2010 году их стало 13,2%. В возрасте 55 – 59 лет было 4,9%, в 2010-м – 8,1%. Как следует из опыта, работники этих возрастов обычно самые квалифицированные. В экономике области продолжают трудиться более 100 тысяч пенсионеров (21,5% от общего числа пенсионеров), а это почти 15% от числа работающих. В 2005-м их было около 80 тысяч. Кто придет им на смену?

В то же время стабильно увеличивается число студентов высших учебных заведений. В 2005 году их было 72 тысячи, в 2010-м стало 77 тысяч. Не влияет на этот рост и уменьшение числа выпускников школ. Правда, следует отметить: основной рост численности студентов произошел за счет увеличения студентов-заочников (с 32 тысяч в 2005 г. до 42 тысяч в 2010 году), при этом численность обучающихся на очных отделениях снизилась с 39 до 35 тысяч человек. Но почти две трети из них (62%) обучаются не на технических специальностях.

Проведенные исследования показывают, что российские предприятия начинают остро ощущать

необходимость в высококвалифицированных специалистах рабочих специальностей и специалистах, умеющих решать инженерные задачи производства, обладающих навыками исследовательской и организаторской работы. Все понимают, высококвалифицированный специалист с хорошим техническим образованием – основа процесса технического перевооружения и модернизации. А вот их как раз и не хватает.

Работники институтов и университетов, колледжей, техникумов и профессиональных училищ неустанно занимаются работой, которая получила название «профориентация». Преподаватели, кандидаты и доктора наук пошли по школам. Ученики девятых, десятых и одиннадцатых классов стали объектом усиленной агитации. С самых высоких трибун их убеждают в приоритете технических специальностей. Президент не менее 5 – 6 раз в году говорит о перепроизводстве экономистов и юристов и высокой потребности в специалистах инженерно-технических направлений. Но положение не меняется.

Посмотрим на эту проблему с точки зрения образовательного процесса.

Вот уже 5 лет основным документом для поступления в вуз являются результаты Единого государственного экзамена. Для поступления на инженерную специальность необходимо сдать ЕГЭ по физике. А сдают его далеко не все. Так, в Старом Осколе в 2010 году из 1156 выпускников физику сдали 279 человек (24,1%), в 2011-м из 1602 – 502 выпускника (31,3 %), в 2012-м из 1528 – 486 выпускников (31,8%). Как видим, число потенциальных абитуриентов, желающих учиться на инженерных специальностях, стабильно на уровне одной трети выпускников. Почему это происходит? Все закономерно. Первое. 15 – 17-летним не хочется корпеть над точными науками, это сложно. И если им дают право выбора, они и выбирают, что полегче. Второе. Жизнь Единого государственного экзамена коротка. Максимум через два года после сдачи выпускник школы, не поступивший в вуз, уже НИКОГДА туда не поступит: перекрывается дорога к высшему образованию рабочей молодежи. Совсем пропали абитуриенты, отслужившие в армии.

На наш взгляд, лучший выход – это отменить ЕГЭ как не соответствующий требованиям задач, выдвигаемым XXI веком, веком инновационного развития. Оценку знаний выпускников школ проводить в виде экзаменов по единому для всех комплексу предметов, и не в конце года, а в течение всего последнего года обучения, без напряга и в спокойной обстановке. Прием в вузы осуществлять по результатам конкурса аттестатов о среднем образовании и вступительных тестов, разрабатываемых каждым вузом самостоятельно, по единым для каждой специальности стандартам Министерства образования и науки РФ. Необходимо также запретить обучение на коммерческой основе в государственных, региональных и муниципальных высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях. Сегодня достаточно негосударственных вузов, пусть там и учат на коммерческой основе, создают конкуренцию государственным вузам за счет качества образования.

Руководители российского образования ссылаются на опыт развитых стран. Но и там уже давно не практикуют Единый государственный экзамен как основной показатель знаний при поступлении в университет. Его существенно дополняют конкурс аттестатов и конкурс рефератов по выбранной специальности, а также собеседование перед зачислением абитуриента с ведущими преподавателями университета по широкому кругу вопросов.

Процесс обучения во многих университетах основан именно на самостоятельной, творческой работе студента под руководством профессора или доцента по определенной теме, требующей новых решений. И обязательна инженерная практика в период обучения, причем не менее чем полугодовая, высоко оплачиваемая стажировка по специальности на ведущих предприятиях отрасли в своей или в других странах.

Оплата труда рабочих и технических специалистов пока остается основной мотивационной составляющей престижности профессии, и необходимо признать, мотивация эта на большинстве российских предприятий практически отсутствует.

Тема конкурентоспособности человека как фактора национального развития и наращивания человеческого капитала становится все более актуальной и значимой. Разработка программ подготовки квалифицированной рабочей силы и системы переквалификации рабочих кадров, увеличение финансирования этой программы из разных источников, включая бюджеты всех уровней и бизнес, сегодня особенно актуальны. Промышленность России начинает остро ощущать дефицит высококвалифицированных специалистов рабочих и инженерных специальностей. Поднятые выше проблемы, конечно, не охватывают весь комплекс необходимых мер повышения качества подготовки высококвалифицированных кадров рабочих и инженерных специальностей, но начинать необходимо именно с мотивации и продуманной системы образования.