

ОРИЕНТИРЫ ДЛЯ СТРАТЕГИИ ВУЗА



А. И. Татаркин, Н. З. Шаймарданов, О. А. Козлова

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР СТРУКТУРНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

Анализируются современное состояние и проблемы профессионального образования с позиции модернизации на основе перехода к инновационной экономике. Рассмотрены приоритетные направления развития профессионального образования.

Ключевые слова: структурная модернизация российской экономики, инновационная экономика, профессиональное образование и направления его развития, структурный дефицит специалистов, внутрифирменное профессиональное обучение, взаимодействие бизнеса, власти, образовательных и научных учреждений.



A. I. Tatarkin, N. Z. Shaimordanov, O. A. Kozlova

A development of the system of professional education as a factor influenced on the structural modernization of russian economy

The article analyses the up-to-date situation and problems of the system of professional education in respect to the modernization based on the transition to an innovative economy. Also there are examined the first-priority directions of a development of the system of professional education.

Key words: structural modernization of Russian economy, innovative economy, professional education and directions of its development, structural deficit of specialists, in-company professional training, interaction of business, authorities, educational and academic establishments.

Структурная модернизация экономики на основе перехода к более высоким технологическим укладам, повышение ее эффективности — ключевая задача на современном этапе рыночной трансформации. Особенностью структурной модернизации экономики становится ее инновационная основа. В развитых странах ускоренно формируется инновационная экономика, позволяющая более половины ВВП получать за счет наукоемкой продукции и услуг. Инновационная экономика отличается от предшествующих общественных формаций по нескольким признакам. Первый — интеллектуализация используемых технологий, обеспечивающая резкое повы-

шение производительности труда. Второй — рост наукоемкости самих товаров и услуг. Третий — доминирование на рынке собственно интеллектуальных товаров и услуг. Интеллектуальные продукты и услуги занимают все более значительное место на международных рынках.

Происходящие в экономике нашей страны изменения наглядно демонстрирует динамика объемов производства инновационной продукции в Уральском федеральном округе в целом и Свердловской области в частности. В отдельных регионах округа существует долгосрочная тенденция увеличения доли данного показателя в общем объеме производства инновационной продукции (рис. 1).

В долгосрочном плане растут затраты на технологические инновации. Можно сделать вывод, что процесс модернизации экономики на инновационной основе медленно, с определенными трудностями, но все же идет. В то же время численность персонала, занятого исследованиями и разработками, имеет устойчивую тенденцию к снижению (рис. 2).

В условиях структурной модернизации экономики деятельность, связанная с производством, хранением, передачей, использованием знаний, приобретает существенное значение. Особая роль в этой деятельности принадлежит образованию,

характер и значение которого изменяются в наибольшей степени. Наиболее полно современные тенденции его развития обозначились в концепции «образования в течение жизни». Например, в настоящее время на переподготовку специалистов в США отводится 15–20 % рабочего времени. При этом считается, что за весь период профессиональной деятельности (в среднем 40 лет) каждый специалист должен повышать свою квалификацию 5–8 раз. Характерной чертой инновационной экономики является превращение «рабочих знания» в доминирующую группу работников. В экономически развитых странах эта

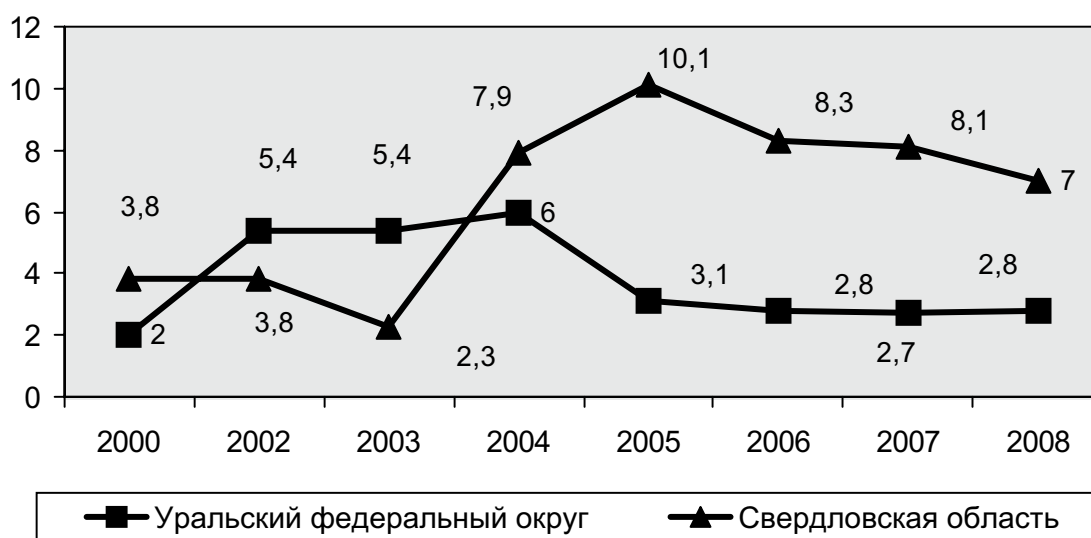


Рис. 1. Доля инновационной продукции в общем объеме производства, %
Источник: Регионы России: социально-экономические показатели. 2009. С. 821

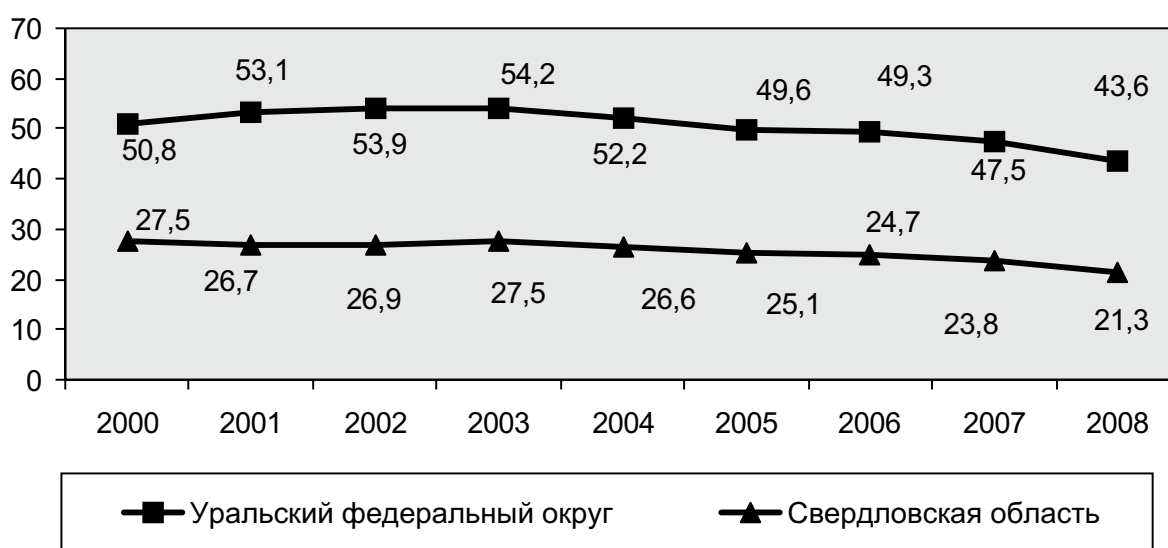


Рис. 2. Динамика численности персонала, занятого исследованиями и разработками, тыс. чел.
Источник: Регионы России: социально-экономические показатели. С. 785

группа по численности превзошла группу индустриальных рабочих. Национальный научный фонд США, в частности, рекомендует специалистам 10 часов в неделю выделять на изучение литературы по специальности и 40–80 часов в год — на участие в какой-либо форме непрерывного образования.

Человечество в начале XXI выходит на очередную волну НТП, которая в ближайшие 25–30 лет приведет к кардинальной и принципиальной схеме технологии производства и установлению нового технологического уклада. Как отмечает Л. И. Абалкин, этот технологический уклад будет базироваться на формировании интегрированных научно-инновационных систем и обеспечит качественное преобразование производительных сил, резкий рост производительности труда [1].

Актуальность согласования потребностей модернизации экономики с направлениями профессиональной подготовки кадров становится все более очевидной. Сегодня совокупный спрос на работников различных отраслей хозяйственного комплекса в основном определяется сложившейся профессионально-квалификационной структурой (ПКС) работников, занятых в производстве и социальной сфере. Однако структура спроса претерпевает существенные изменения в результате:

- увеличения потребности в работниках, владеющих знаниями в области информационных технологий;
- перемещения трудовых ресурсов из промышленности, транспорта и строительства в секторы экономики, связанные с предоставлением услуг населению и предприятиям;
- увеличения (восстановления) количества рабочих мест в промышленности после резкого сокращения их числа в результате масштабного кризиса;
- снижения потребности в неквалифицированных работниках (при том, что их численность остается довольно высокой).

Промышленность остается наиболее активной сферой экономической деятельности, формирующей спрос на рабочую силу. Ежегодно в структуре вакансий службы занятости населения потребность отраслей промышленности составляет 23–25 %.

В период экономического роста, начиная с 2004 г., резко возросла потребность экономики в промышленных кадрах. По данным промышленных предприятий Свердловской области, ежегодная потребность в кадрах в докризисный пе-

риод составляла около 25 тыс. человек, в том числе по уровням профессионального образования: высшего — около 5 тыс. человек; среднего — около 6 тыс. человек; начального — около 13 тыс. человек.

В разрезе отраслей промышленности ежегодная потребность в специалистах по уровням профессионального образования довольно дифференцирована, однако общим для всех отраслей является острейший дефицит квалифицированных рабочих кадров.

Выпуск специалистов вузов за последние 7 лет возрос почти в 2 раза. Сам факт роста численности молодежи, получающей высшее образование, имеет позитивный характер. Однако в структуре высшего образования преобладают в основном гуманитарные, управленческие и экономические специальности.

За последние несколько лет (2004–2008) численность молодых людей, получающих промышленные специальности, снизилась с 15 до 11 %. В то же время значительно выросло число обучающихся по таким специальностям, как финансы и управление (с 28 до 32 %), образование, наука и культура (с 13 до 32 %). Аналогичная картина изменений наблюдается в структуре профессиональной подготовки специалистов со средним специальным образованием. Доля подготовки по промышленным специальностям снизилась с 35 % в 2004 г. до 20 % в 2008 г.

Приведенная информация позволяет сделать определенный вывод: дефицита в молодых специалистах с высшим и средним профессиональным образованием нет. Об этом говорит тот факт, что почти треть выпускников высших и средних учебных заведений не работают по специальности. Существует проблема *структурного дефицита* специалистов, прежде всего по таким уникальным высокотехнологичным специальностям, как «автоматика и телемеханика», «гидропривод», «гидроавтоматика», «оптико-электронные приборы и системы», «оптические технологии и материалы», и некоторым специальностям металлургического производства.

В структуре подготовки рабочих также наблюдается уменьшение доли профессий, применяемых в промышленности. Дефицит необходимого количества работников требуемых профессий и квалификации испытывают практически все промышленные предприятия. Наиболее дефицитные рабочие специальности: станочник, токарь-универсал, слесарь-механик, слесарь-сборщик, слесарь-сборщик радиоэлектронной аппаратуры, электромонтер, сварщик, газорезчик.

В числе основных причин нежелания молодежи получать ту или иную профессию можно назвать:

- невысокий уровень оплаты, отсутствие стимулов профессионального роста (особенно в лесной и легкой промышленности, машиностроении);
- неудовлетворенность условиями труда (на старых заводах, где не проводится реконструкция и техническое перевооружение);
- потерю престижа рабочих профессий;
- высокую трудоемкость производства;
- отсутствие продуманной системы профессиональной ориентации, начиная с раннего детского возраста;
- отсутствие действенной координации между спросом промышленных предприятий и предложением в системе профобразования;
- устаревшую учебно-производственную базу.

Пытаясь найти выход из сложившейся ситуации, многие предприятия стали уделять серьезное внимание организации внутрифирменного профессионального обучения, формированию системы непрерывного профессионального образования, ориентируясь на новые потребности экономики и общества.

Например, в Верхней Салде, Верхней Пышме, в Дзержинском районе г. Нижнего Тагила и других городах при поддержке местных властей и с участием таких базовых предприятий, как ВСМПО, Уралвагонзавод, УГМК, выстроены цепочки профессиональной подготовки кадров: школа — профессионально-техническое училище — техникум — вуз. Заводы оказывают существенную поддержку образовательным учреждениям.

По инициативе Уралвагонзавода создан корпоративный университет, функционирующий в рамках социального партнерства с научно-исследовательскими, образовательными учреждениями и заинтересованными организациями. УГМК-холдинг делает ставку на целевую подготовку кадров, подготовку рабочих и специалистов под заказ.

Для решения данной проблемы государственным органам власти и управления, союзам промышленников и предпринимателей, профсоюзам работников необходимы совместные действия по следующим направлениям:

1. Активизация взаимодействия государственных служб занятости населения и кадровых служб предприятий по проведению профориентационной работы среди школьников. Наи-

более эффективно данная работа будет проходить по патронажной схеме «школа — профессиональное образование — производство», когда предприятие, не ограничиваясь разовой профориентационной акцией, берет на себя в дальнейшем профессиональное обучение рабочих с последующим их трудоустройством.

2. Дальнейшее развитие договорных отношений службы занятости населения с работодателями по взаимодействию в укомплектовании предприятий высококвалифицированными кадрами.

3. Формирование регионального государственного заказа на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов, восстановление системы распределения молодых специалистов при активном участии работодателей.

4. Повсеместное создание в образовательных учреждениях маркетинговых служб, основным направлением деятельности которых должно стать тесное взаимодействие с предприятиями, изучение их потребности в рабочих кадрах и специалистах, формирование механизма оперативного приведения учебных программ в соответствие с направлениями региональной структурной политики.

Разрыв между профессионально-квалификационными и образовательными стандартами обусловлен отсутствием стабильных связей между работодателями и учреждениями профессионального образования. Установление профессионально-квалификационных стандартов, отвечающих реальным требованиям работодателей, — одно из важнейших системных мероприятий в сфере воспроизводства трудового потенциала.

5. Возрождение внутрипроизводственной системы подготовки и переподготовки кадров. Создание региональных центров подготовки рабочих кадров высокой квалификации на паритетных началах предприятиями с частичным государственным финансированием.

6. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования (ДПО), по роду своей деятельности тесно связанной с кадровыми службами, службами развития персонала предприятий. Важнейшей функцией системы ДПО должна стать корректировка уже имеющейся профессиональной подготовки в соответствии с потребностями рынка труда.

К примеру, при общем перепроизводстве экономических кадров реальный сектор экономики испытывает острую потребность в высококвалифицированном управленческом персонале. Включение в систему ДПО, в программы обуче-

ния экономистов-менеджеров, комплекса таких учебных дисциплин, как «Организация предпринимательства», «Бизнес-процессы современного производства», «Реструктуризация и антикризисное управление», «Управление качеством», способствовало бы достижению при подготовке управленческих кадров важнейшей в условиях современности взаимосвязи «технология — экономика — общество».

Масштабность и сложность вышеперечисленных мероприятий требует централизации и координации работы в данном направлении, поэтому вполне логичным является создание на региональном уровне Комитета по развитию профессионального образования и трудовым ресурсам СОСПП под председательством ректора Уральского государственного экономического университета М. В. Федорова. Одной из задач данной общественной структуры является выработка механизма взаимодействия бизнеса, власти, образовательных и научных учреждений по формированию регионального кадрового потенциала, адекватного потребностям перехода экономики на инновационную модель развития.

Можно выделить следующие направления решения этой сложнейшей задачи:

1. Формирование системы планирования и прогнозирования потребности экономики в кадрах.
2. Координация деятельности кадрформирующих структур.
3. Разработка целевых комплексных программ по кадровому обеспечению экономики региона.

4. Мониторинг и корректировка хода реализации программ.

В процессе аккумуляции информации от организаций, которые прямо или косвенно участвуют в процессе формирования трудового и кадрового потенциала региона, можно столкнуться с определенными трудностями, связанными с нежеланием некоторых из них делиться информацией из-за опасения потерять конкурентные преимущества. Здесь необходимо исходить из того, что конкуренция не должна снижать конкурентоспособность региона, а это возможно только при определенном единении для достижения общих целей.

Однако решение отдельных вопросов в сфере профессионального образования кардинально не изменит положения дел. Стране необходима национальная доктрина развития трудового потенциала, системы профессионального образования и обучения, включающая, в частности, вопросы обеспечения прав граждан в отношении доступа к профессиональному образованию и обучению в течение всей трудовой жизни; ответственность исполнительной власти и социальных партнеров; принципы распределения государственных образовательных услуг и т. д.

1. Стратегический ответ России на вызовы нового века / под общ. ред. Л. И. Абалкина. М. : Экзамен, 2004.

