

Литература

1. Кузьминов Я. Командирам необходимы войска. // Эксперт. 2003. № 26. С. 46.
2. Профессиональное образование в XXI веке. Материалы 2 международного конгресса по техническому и профессиональному образованию. Сеул, Республика Корея, 26–30 апреля 1999.
3. Смирнов И. П., Поляков В. А., Ткаченко Е. В. Новые принципы организации начального профессионального образования. М., ООО «Аспект», 2004. 32 с.
4. Смирнов И. П., Ткаченко Е. В. Социальное партнерство: что ждет работодатель? (Итоги пилотного Всероссийского социологического исследования). М., ООО «Аспект», 2004. 32 с.
5. Ткаченко Е. В. О проблеме взаимодействия профессионально-педагогического и начального профессионального образования. // Образование и наука. 2003. № 3. С. 49.
6. Ткаченко Е. В., Панина Л. П., Сафонова Е. Г., Фищукова О. А. Социальное партнерство учреждений профессионального образования: теория, практика, механизмы реализации. Екатеринбург, Изд-во УрО РАН, 2003. 330 с.

*Статья представлена к публикации
академиком Российской академии образования
Е. В. Ткаченко*

УДК 377.014
ББК 74.564 (2)

ОПЕРЕЖАЮЩЕЕ РАЗВИТИЕ НПО: ЛОЗУНГ ИЛИ ПРИОРИТЕТ?

И. П. Смирнов

Ключевые слова: профессиональное образование, социальное партнерство, рынок труда, рабочие кадры, работодатель.

Резюме: Рассматриваются проблемы вхождения современной российской профессиональной школы в экономику страны и в систему партнерских отношений с работодателями.

Правительство Российской Федерации утвердило Концепцию модернизации российского образования на период до 2010 года, в которой сформулирована задача «опережающего развития» начального профессионального образования.

Задача «опережающего развития» является новой по своей постановке. Однако, уже сегодня важно сформулировать принципиальную позицию по этому вопросу. Прежде всего, понятие «опережающее развитие», на наш взгляд, следует трактовать не в традиционном патерналистском плане создания государством льготных условий для профессионального образования, а как обеспечение синергетического эффекта его ускоренного саморазвития путем введения в рыночные отношения и взаимодействия с социальными партнерами, реальным сектором экономики. Другими словами, требуется более активное движение к открытой системе профессионального образования.

Открытость как новое условие функционирования современной системы профессионального образования России предполагает ее широкое взаимодействие с социумом, органическую включенность в рыночные отношения с признанием приоритета заказчиков кадров.

В материалах II Международного конгресса ЮНЕСКО по профессиональному и техническому образованию (г. Сеул, 1999 г.) в качестве важнейшей задачи XXI века подчеркнута необходимость формирования «новых партнерских отношений между образованием и миром труда, обеспечивающих синергию всех секторов образования, промышленности и экономики». В России, по существу, игнорируется данная рекомендация ЮНЕСКО.

Есть основания утверждать, что современная российская профессиональная школа все еще находится в состоянии значительного отрыва от рынка труда в силу своей социальной замкнутости. По существу, сегодня она не несет ответственности перед отечественной экономикой, заказчиками кадров и продолжает функционировать как самодостаточная государственная система.

Вот почему недопустимо дальнейшее запаздывание с разработкой теории открытой системы профессионального образования как нового направления научных исследований, связанных с синергетикой и самоорганизацией, дополняющих общую теорию сложноорганизованных систем. Именно такое запаздывание научного обеспечения объясняет неудачу реформ профессионального образования в России последнего десятилетия, фактически представляющих продленный в новое время прошлый опыт монопольного государственного управления.

В научных исследованиях и стратегическом планировании не учитывается, что система профессионального образования, в отличие от общеобразовательной школы, включенной только в социальную сферу, является одновременно и неотъемлемой частью экономики страны. Это предполагает иные цели и способы ее модернизации, ориентированные, прежде всего, на потребности индустрии и рынка труда.

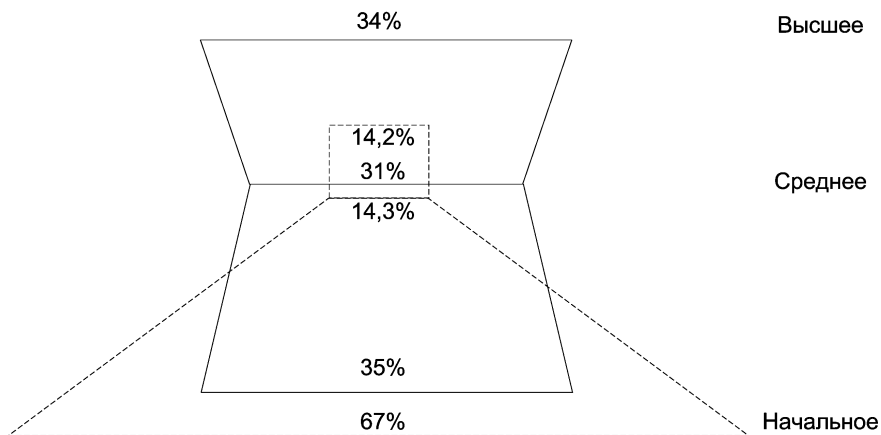
Выделение подобного приоритета – отнюдь не возврат к технократизму, не игнорирование конституционного права граждан России на выбор профессии

и вида труда. В максимальном сопряжении интересов личности и экономики, социума в целом мы видим стратегический путь гармонизации рыночных отношений, которые все более прочно утверждаются в нашей стране. Здесь же – ключ к решению многих социальных проблем современного общества.

Во второй половине 2003 г. Институтом развития профессионального образования Министерства образования РФ, Академией профессионального образования совместно с Российским союзом товаропроизводителей (работодателей) проведено пилотное социологическое исследование оценки российскими работодателями качества подготовки квалифицированных кадров для современного сектора экономики. Особое внимание было уделено кадрам квалифицированных рабочих в связи с тем, что до 90% вакансий на рынке труда России в последние годы составляют рабочие должности.

По специально разработанной анкете осуществлен опрос большой группы предприятий шести регионов России. Результаты исследования показывают, что по уровню профессиональной подготовки кадров, работающих на предприятиях базовых отраслей промышленности, соотношение специалистов с высшим (14%), средним профессиональным образованием (14%) и рабочих с начальным профессиональным образованием (72%) составляет пропорцию 1:1:5. В то же время реальная структура их выпуска из государственной системы профессионального образования иная – 1:1:1. Таким образом, обнаруживается значительный перекося, хорошо видимый на диаграмме 1.

Диаграмма 1



Соотношение структуры кадров на обследованных предприятиях (пунктирная линия) и структуры подготовки кадров в учебных заведениях России (сплошная линия)

Нерегулируемая структура выпускаемых системой профессионального образования России кадров оборачивается для молодежи безработицей, а для экономики – замещением рабочих должностей выпускниками учреждений среднего и высшего образования. Оба эти направления бесперспективны и со временем могут стать опасными. По оценке экспертов Всемирного банка, подобные тенденции могут иметь для России «разрушительные последствия» ввиду несоответствия системы образования социально-экономическому устройству общества.

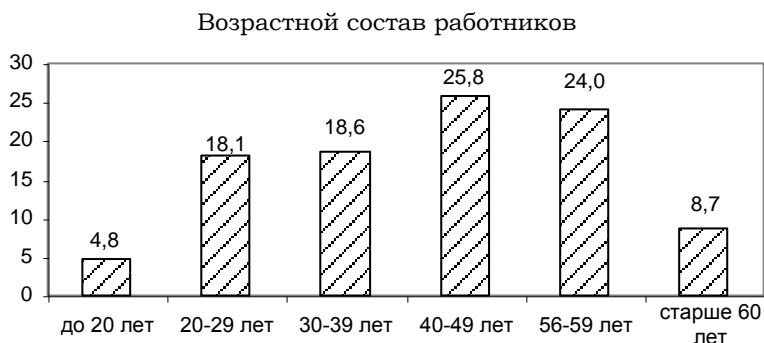
Избыточное производство выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования и связанный с этим низкий уровень их трудоустройства, по нашим подсчетам, ведет к расходованию примерно 50% выделяемого для этих целей государственного бюджета на подготовку кадров, не востребованных рынком труда. По этому поводу Президент России В. В. Путин в своей предвыборной речи вынужден был заметить: «Что касается образования, то сейчас это самая большая статья расходов бюджета... Государство этим предметно не занимается, а значительная часть бюджетных средств тратится впустую».

Одновременно наше исследование позволило установить, что даже в условиях медленно обновляющихся технологий и развития производства (что характерно для нынешнего состояния экономики) в базовых отраслях существует дефицит квалифицированных кадров. При более интенсивном обновлении производства, тенденции которого начали проявляться только в последние годы, можно ожидать возрастание спроса на высококвалифицированную рабочую силу.

Об этом свидетельствует и такой показатель, как возрастной состав работающих (диаграмма 2). «Молодежная» группа среди них (до 30 лет) составляет 22,9%, в то время как потенциально «пенсионная» группа (свыше 50 лет) составляет более значительный компонент структуры – 32,7%. Последнее говорит о том, что уже имеющийся в настоящее время дефицит квалифицированных кадров в будущем может возрасти.

Расчеты показывают, что уже в ближайшие пять лет почти треть рабочих может уйти на пенсию. Ежегодно из экономики России будет выбывать по возрасту около 2 млн. рабочих, а годовой выпуск из учреждений НПО сегодня составляет лишь 645 тыс. человек. Таким образом, пополнение рабочих кадров отстает от темпов естественной убыли в три раза. Тем более, что почти половина обследованных предприятий (45%) уже в ближайшие 1–2 года прогнозируют небольшой (от 5% до 20%) рост численности персонала. Данная постановка вопроса требует того, чтобы в практических делах Правительства и Министерства образования и науки РФ выдвинутый ими курс «опережающего развития» начального профессионального образования превратился из лозунга в предмет реальной заботы.

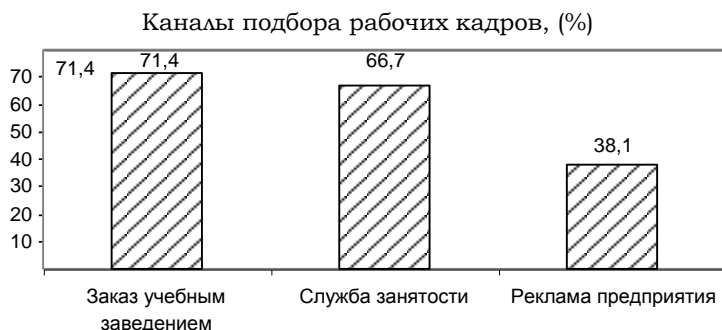
Диаграмма 2



Имеется еще один важный стимул решения этой проблемы. В России начинается демографический спад численности молодежи. Прогнозируется, что к 2010 году число выпускников общеобразовательных школ будет меньше, чем сегодня прием абитуриентов в высшие учебные заведения. Таким образом, учреждения начального и среднего профессионального образования могут полностью лишиться своего контингента учащихся. А экономика получит пополнение, состоящее только из «белых воротничков». Однако, относительно невысокий уровень развития производства и технологий в России еще требует значительно количества «синих воротничков» и даже работников «без воротничков».

Как показало исследование, основными каналами подбора рабочих кадров для обследованных предприятий являются (по мере уменьшения востребованности) следующие:

Диаграмма 3



В первую очередь важно заметить, что учебными заведениями не утрачена связь с предприятиями. К ним обращаются 71,4% работодателей. Следует и далее расширять это поле деятельности, в рамках которого возможно совер-

шенствовать и интенсифицировать усилия по укреплению и развитию отношений социального партнерства. Несомненно, характер и содержание таких отношений должны соответствовать требованиям нового времени. Взамен прежних административных отношений необходимо укреплять и расширять договорные, взаимовыгодные отношения учебных заведений с предприятиями.

Работодатели с тревогой оценивают уровень конкурентоспособности работников различных категорий на мировом рынке (вопрос задавался в связи с планируемым вступлением России во Всемирную торговую организацию).

Оценка конкурентоспособности работников различных уровней профессиональной подготовки на мировом рынке

| Уровень профессиональной подготовки | Оценка, % | | |
|--|-----------------|------------------|--------------|
| | В основном «да» | В основном «нет» | Совсем «нет» |
| Специалисты с высшим образованием | 70,0 | 30,0 | – |
| Специалисты со средним профессиональным образованием | 61,9 | 28,6 | 9,5 |
| Рабочие с начальным профессиональным образованием | 55,0 | 35,0 | 10,0 |

Работодателями России осознается тот факт, что интеграция в мировое экономическое пространство выявит реальное отставание квалификации работников от общих требований. Особенно беспокоит работодателей возможное отставание квалифицированных рабочих кадров (45%). Этот факт должен стимулировать деятельность системы НПО по пересмотру содержания обучения в рамках государственных образовательных стандартов с тем, чтобы поднять их до мирового технологического уровня. В этом процессе необходимо объединение усилий системы образования и производства.

Результаты проведенного исследования показывают, что предприятия нуждаются, в первую очередь, в рабочих кадрах высокой квалификации: 5–6 разряды (если измерять по 6-разрядной шкале). Это отмечают 81% опрошенных респондентов. Между тем, в настоящее время около 70% выпускников системы НПО страны получают 3 разряды и только 30% – четвертые, что значительно отличается от пожеланий работодателя.

85,7% работодателей предпочитают иметь рабочие кадры с наличием полного среднего (11 классов) образования. Такая потребность должна быть осознана системой НПО и органами управления образованием, чтобы окончательно снять еще сохраняющиеся сомнения в целесообразности интеграции программ общего среднего и начального профессионального образования.

Большинство работодателей выражает желание активно участвовать в решении проблем подготовки рабочих кадров. 71,4% из них готовы дополни-

тельно финансировать подготовку рабочих повышенной квалификации. Многие из опрошенных не ограничивают возможности подготовки кадров каким-либо одним каналом. Они высказываются за наличие выбора в этом вопросе. Но только 47,6% отдают предпочтение учебным заведениям, а 57,1% предпочитают готовить рабочие кадры непосредственно на предприятиях.

Как позитивный момент следует отметить сохранение (на 66,7% охваченных исследованием предприятиях) постоянно действующей системы переподготовки и повышения квалификации рабочих. На остальных предприятиях переподготовка осуществляется по мере необходимости. В целом рабочие проходят повышение квалификации с регулярностью:

- один раз в 3 года – 23,8%;
- один раз в 5 лет – 47,6%;
- время от времени – 28,6%.

Как видно, по мере углубления рыночных отношений формирование института социального партнерства в России идет все более активно. В то же время уровень взаимодействия системы профессионального образования и работодателей на современном этапе можно охарактеризовать как неустойчивый и незавершенный. Характерной чертой российской модели социального партнерства остаются значительная роль государственных структур в формирующейся системе регулирования и слабая активность союзов работодателей. Во многом это связано с разобщенностью работодателей, что серьезно затрудняет выработку их общей позиции и снижает эффект партнерства.

Большинство предприятий утратило характерную для прежних лет заинтересованность в обеспечении учреждений профессионального образования оборудованием, инструментами, трудоустройстве выпускников. Случаи оказания материальной помощи учреждениям профессионального образования со стороны работодателей сегодня очень редки. Более того, ряд предприятий теперь требует оплаты за прохождение учащимися на их базе производственной практики.

И, тем не менее, медленный, но последовательный переход к рыночной экономике становится в России важным фактором развития рынка труда и заставляет предприятия уделять возрастающее внимание профессиональной подготовке кадров. Это, в свою очередь, консолидирует усилия всех заинтересованных сторон и стимулирует создание механизма социального партнерства в сфере профессионального образования.

Однако, очевидная заинтересованность всех участников системы социального партнерства в скорейшем ее становлении еще не означает, что данный процесс имеет самоорганизующий характер. Помехой этому являются не только субъективные причины: инерционность мышления многих руководителей

индустрии и образовательных учреждений, отсутствие должного контакта между органами управления образованием и службой занятости, но и объективные: отсутствие законодательной базы для формирования такого партнерства, системы налогообложения, стимулирующих уровень профессионализма кадров на предприятии и пр. Президент РФ отклонил предложенный Государственной Думой проект закона «О начальном профессиональном образовании». Одна из причин – отсутствие достаточных средств государственного бюджета на эти цели.

Адаптация системы профессионального образования России к рыночным условиям предполагает ее жесткую нацеленность на конечный результат – трудоустройство выпускников. Старые механизмы их распределения не вписываются в новую экономическую ситуацию.

Критерием эффективности социального партнерства служит реализация такой основной задачи образовательного учреждения, как востребованность выпускников на рынке труда. Причем, не только конкретные проценты их трудоустройства, но и качество предлагаемой работы, длительность закрепления на рабочем месте.

Поэтому тем более актуальным является привлечение работодателей к проблемам профессионального образования. Учебные заведения в новых социально-экономических условиях сами становятся субъектом рыночных отношений и, как все участники рынка, обязаны ориентироваться исключительно на потребности своего клиента. Это непереносимое условие жизнеспособности образовательного учреждения и эффективности его функционирования.

Необходимым условием успешной деятельности учреждений профессионального образования должны стать шаги по мотивации педагогических коллективов на проведение во многом необычной для них работы: изучение рынка труда, уточнение квалификационных требований работодателей, отслеживание меняющейся структуры профессий, поиск совместных взаимовыгодных проектов, выяснение конкретных интересов своих социальных партнеров, повышение собственной конкурентоспособности путем развития объемов и качества образовательных услуг.

Важно общее осознание того, что социальное партнерство в России неизбежно должно стать естественной формой существования системы профессионального образования. И ознаменовать движение к социально открытому образованию, а от него – к открытому обществу.

*Статья представлена к публикации
академиком Российской академии образования
Е. В. Ткаченко*