

О.А.Болтенков

Уральский политехнический
институт

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ ЧЕЛОВЕКА К ТРУДУ В УСЛОВИЯХ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА

Высшей целью социалистического производства является всестороннее развитие человека труда. Всесторонность развития как идеал, раскрывающийся в процессе производства материальной жизни людей, требует создания адекватных социально-экономических условий для своей реализации. Известно, что человеческая жизнедеятельность многогранна, и человек как противоречивое единство производителя и потребителя развивается как непосредственно в сфере труда, так и за ее пределами, в свободное от трудовой деятельности время. Однако труд был и будет важнейшей сферой приложения сущностных сил человека, так как именно в процессе труда он развивает и реализует свои способности и вместе с тем создает материальные блага для удовлетворения своих потребностей.

Современный уровень развития средств производства предъявляет качественно новые требования к уровню профессионального мастерства работника, а следовательно, и к развитию системы подготовки человека к труду. Если на ранних стадиях промышленного производства существовала непосредственная связь между развитием средств труда и способностями рабочего на основе эмпирически накопленного производственного опыта, то теперь вследствие усложнения техники, технологии, организации труда появляется объективная необходимость специальной предварительной подготовки работников. Подготовка квалифицированных рабочих кадров становится связующим звеном между развитием вещественного и личного факторов производства.

Сфера образования представляет собой составную часть нематериального богатства общества. Не вдаваясь в подробности дискуссии по поводу сущности категории нематериального богатства, следует отметить, что недооценке нематериальных форм богатства общества в значительной степени способствует сложившаяся практика учета богатства по затратам на его производство. Между тем спецификой сферы образования как генератора условий для всестороннего развития человека труда, постоянного совершенствования его профессиональных способностей является то, что при оценке эффективности ее функционирования необходимо наряду с затратами на развитие системы учитывать и тот потенциальный эффект, который может получить общество при адек-

ватном использовании материального богатства. А этот эффект, как известно, может быть различен при одинаковой материально-технической базе, но при разном уровне общей и профессиональной подготовки людей труда.

К.Маркс в "Теории прибавочной стоимости" показал, что каждая ступень развития производительной силы труда существует также и "в виде навыков и способностей рабочего". "Накопление является здесь ассимиляцией, постоянным сохранением и вместе с тем преобразованием уже воспринятого, осуществленного". Далее К.Маркс пишет: "...степень искусства наличного населения является в каждый данный момент предпосылкой совокупного производства, - следовательно, главным накоплением богатства, важнейшим сохраненным результатом предшествующего труда, существующим, однако, в самом живом труде"¹.

В условиях ускорения социально-экономического развития страны, перевода ее экономики на интенсивный путь развития изменяются требования ко всей системе образования, в частности к вопросам подготовки и переподготовки рабочих кадров. Это продиктовано тем, что, во-первых, качество общеобразовательной и профессиональной подготовки трудящихся должно соответствовать современному уровню развития производительных сил, потребностям народного хозяйства в квалифицированных работниках различных профессий и, во-вторых, необходимостью всестороннего развития личности, удовлетворения все возрастающих потребностей в знаниях. Совершенствование системы подготовки и переподготовки рабочих кадров превратилось в крупную государственную проблему в связи с переходом предприятий на полный хозяйственный расчет и самофинансирование. На XXVI съезде КПСС было отмечено: "Дальнейшие преобразования труда в условиях научно-технической революции предъявляют высокие требования к образовательной и профессиональной подготовке людей. По сути, в повестку дня встала задача создания единой системы непрерывного образования"².

В советской обществоведческой литературе этому вопросу уделялось явно недостаточное внимание: опубликовано лишь несколько журнальных и газетных статей (работы А.В.Драгинского, Б.Ф.Райского, Владиславлева и др.).

Ведущая идея, положенная в основу концепции непрерывного образования, заключается в том, что обучение человека, его общая и профессиональная подготовка не только этап, в течение которого он готовится к дальнейшей трудовой деятельности, а неотъемлемая составная часть жизни, перманентно продолжающаяся на протяжении всего существования индивида. Именно это и определяет подход к формированию

концепции непрерывного образования, менжет существующие принципы организации этой системы. В значительно большей мере, чем прежде, образование призвано решать две главные задачи: вооружать основами знаний и удовлетворять вновь возникающие потребности в дополнительных знаниях, вызванные прогрессом материальных производительных сил, а следовательно, изменением содержания труда. Раскрывая сущность непрерывного образования, невозможно ограничиться только изложением эго ведущей идеи. Крайне важно сформулировать главные, по нашему мнению, принципы, заложенные в эту концепцию.

Одним из важнейших принципов непрерывного образования является принцип системности: организация обучения и профессиональной подготовки трудящихся таким образом, чтобы она позволяла каждому человеку в течение жизни последовательно проходить ряд циклов обучения, построенных на базе единых исходных принципов, но качественно отличающихся по содержанию знаний и методам обучения. В этом смысле системность при непрерывном образовании представляет собой совокупность образовательных учреждений по всем профессиональным направлениям. С этой точки зрения представляется возможным выделение трех циклов непрерывного образования: а) общее школьное образование с получением трудовых навыков по одной или нескольким профессиям; б) собственно профессиональное образование, которое заключается в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов для народного хозяйства по избранной профессии; в) повышение квалификации и переподготовка работающих, или собственно дополнительное образование.

Проблемы подготовки на первых двух ступенях будут рассмотрены ниже. Сейчас остановимся подробнее на третьем элементе системы непрерывного образования. Основной формой дополнительного образования взрослых является сложившаяся система подготовки и повышения квалификации в министерствах и ведомствах, на предприятиях и в организациях. Переподготовка рабочих кадров осуществляется преимущественно непосредственно на производстве. О масштабах этого процесса можно судить по следующим данным. В 1987 г. было обучено новым и вторым профессиям, а также переподготовлено около 7 млн человек³. Однако в целом проблема пока не решена и возрастающие потребности в пополнении знаний все еще не удовлетворяются.

Почему это происходит? Работе различных государственных организаций, занимающихся вопросами образования, до сих пор не координируется, не управляется и не контролируется должным образом. Нет ясности во многих основополагающих вопросах содержания, организации, форм и методов этой работы, материально-технического и методического обеспе-

чения. Но главное заключается в том, что большинство хозяйственников не преодолели своего рода психологический барьер отношения к подготовке и переподготовке рабочих кадров как к чему-то необязательному, уступающему по важности сиюминутным потребностям производства. Между тем квалификация рабочих должна опережать технический уровень предприятий. Нужно исключить саму возможность еще встречающейся на практике ситуации, когда на завод приходит принципиально новое высокопроизводительное оборудование, а работать на нем некому: нет соответствующим образом подготовленных рабочих кадров.

Первое звено системы дополнительного образования – производственная, научно-техническая и экономическая пропаганда и информация, распространение сведений о новейших достижениях в области техники, технологии и организации труда, передового опыта с целью помочь работникам увидеть пути их применения у себя на производстве. Важно подчеркнуть, что пропаганда должна быть популярной, рассчитанной на массовую аудиторию, а информация – детальной и легко доступной, удобной для индивидуального пользования.

Второе, наиболее важное звено системы дополнительного образования – собственно повышение профессиональной квалификации. Строго говоря, повышение квалификации по приобретенной ранее профессии является лишь одной из форм переподготовки наряду с обучением новой профессии вследствие того, что "старая" по тем или иным причинам оказалась вытесненной из процесса производства. В государственной статистической отчетности обучение по новой профессии представлено единым показателем, поэтому трудно определить, сколько рабочих прошло действительную переподготовку по новой профессии, а сколько получило ее впервые. Нужно также подчеркнуть, что учет переподготовки ведется по предприятиям, организациям и учреждениям; в системе профтехобразования отражение этого процесса ограничивается лишь указанием на количество вечерних (сменных) ПТУ. Количество же работников, прошедших теоретическую подготовку по приобретению новой профессии в средних ПТУ с отрывом от производства, вообще не отражено в государственной статистике.

Между тем, на наш взгляд, именно переподготовка рабочих в средних профтехучилищах с отрывом от производства должна занять приоритетное положение в современных условиях, когда практически все отрасли народного хозяйства подвергаются глубокой технической и технологической реконструкции и на практике создается такая ситуация, при которой в сравнительно небольшие сроки необходимо переподготовить значительное число работников.

В основном переподготовка рабочих осуществляется непосредственно на производстве, однако ее эффективность, как указывают некоторые советские экономисты, довольно низка, что приводит к парадоксальной ситуации: планы обучения на производственно-технических курсах ежегодно выполняются и перевыполняются, а разрыв между тарификацией работ и квалификацией рабочих на ряде предприятий продолжает оставаться значительным⁴.

Кроме того, как нам представляется, переподготовка рабочих в средних ПТУ имеет явные преимущества по сравнению с переподготовкой на предприятиях в условиях, когда современному производству требуются работники широкого профиля и высококвалифицированного труда, обладающие обширными общетехническими познаниями. Эти преимущества обусловлены тем, что средние ПТУ, во-первых, имеют достаточно развитую учебно-материальную базу для переподготовки рабочих по передовым профессиям, определяющим научно-технический прогресс, во-вторых, контингент высококвалифицированных инженерно-педагогических кадров. Заметим, что при переподготовке непосредственно на предприятии на эти цели отвлекаются кадровые рабочие, что нередко неоправданно с экономической точки зрения, так как они, будучи высококвалифицированными работниками, не всегда являются квалифицированными преподавателями, и в этом случае эффективность их труда падает. В-третьих, в средних профтехучилищах на более высоком уровне находится разработка единых учебных планов и программ. И в-четвертых, рабочий, прошедший в ПТУ переподготовку с отрывом от производства, сдает квалификационные экзамены, т.е. фактически проходит государственную аттестацию, чего нет при переподготовке непосредственно на производстве. Вместе с тем для повышения эффективности переподготовки рабочих в системе профтехобразования целесообразно увязывать планы технического перевооружения и реконструкции предприятий с планами переподготовки рабочих.

Вторым принципом организации непрерывного образования является единство общеобразовательной и профессиональной подготовки. Этот принцип реализуется, с одной стороны, путем усиления трудового воспитания школьников, приобщения их к общественно полезному производственному труду в различных организационных формах, с другой - путем получения учащимися среднего образования наряду с профессиональной подготовкой в системе ПТУ.

Специфика школьного образования состоит, во-первых, в том, что центральным звеном здесь является не профессионально-квалификационная подготовка, а приобрете не политехнических знаний о научных ос-

новах современного производства. Во-вторых, школа должна стать одним из звеньев профессиональной ориентации учащихся. Этот фактор на современном этапе очень важен для формирования всесторонне развитой личности, наиболее эффективного проявления всего комплекса способностей человека в производственной деятельности.

В системе трудового воспитания особое место занимают учебно-производственные комбинаты (УПК), получившие в последние годы широкое развитие. Однако этот путь связан с рядом серьезных трудностей. Предприятия неохотно выделяют средства на создание УПК, следствием чего является установка списанного устаревшего оборудования. Неудовлетворительно поставлено дело с обеспечением материалами и производственными заказами. Естественно, что в этих условиях резко снижается эффективность трудового обучения и воспитания. Главная причина создавшегося положения, по нашему мнению, кроется в том, что УПК не имеют статуса производственной единицы, находящейся хотя бы на частичном хозяйственном расчете: если мы хотим сформировать у юношей и девушек уважительное отношение к работе, трудовой копейке, что в конечном счете является неременной чертой рачительного хозяина, они должны прямо или косвенно судить на себе плоды своей старательности или безалаберности.

Неотъемлемой чертой современного этапа развития нашего общества должна быть не только высокая общеобразовательная подготовка, но и постоянный рост профессионально-технического мастерства всех занятых в отраслях народного хозяйства. Это обусловлено прежде всего тем, что система профессионально-технического образования развивается на встречном направлении к системе общеобразовательной подготовки в плане органического сочетания общей и специальной подготовки. Такая тенденция связана с разрешением противоречия между необходимостью всесторонней общеобразовательной и одновременно глубокой профессиональной подготовки работников в условиях интенсификации экономики. Всесторонность без специализации применительно к той или иной профессии недееспособна. В то же время специализация без всесторонности нежизненна. Современные темпы обновления знаний неизбежно ставят такого работника в профессиональный тупик. На формирующейся широкой и одновременно специализированной платформе знаний человек может быстро переориентироваться в соответствии с потребностью производства. В конечном счете это ведет к наиболее полной реализации принципа "от каждого по способностям" для каждого конкретного работника.

В качестве третьего принципа нам представляется возможным вы-

делит целевой характер подготовки, который связан, с одной стороны, с неповторимым характером каждой личности, а с другой — с необходимостью развития в максимальной мере производительных способностей каждого человека. Данный принцип требует не только особого подхода и методов обучения, но и уникального содержания образования для каждого члена общества. Индивидуализация обучения является одним из центральных моментов непрерывного образования.

Следствием концепции конечного образования, в рамках которой существовала четкая граница между подготовкой и трудовой деятельностью, было возникновение противоречия между содержанием подготовки выпускника системы образования и требованиями конкретного рабочего места, на котором ему в дальнейшем приходилось работать. С одной стороны, образовательные учреждения, не зная, на каком месте будет трудиться их питомец и какие функции ему придется выполнять, строили программу его обучения в расчете на некоего стандартизированного работника, способного освоить довольно широкий спектр служебных обязанностей. С другой стороны, такая ситуация устраивала систему производства, так как стандартизация подготовки кадров делала их в известном смысле взаимозаменяемыми и облегчала выбор работников.

Сначала с этим противоречием пытались бороться с помощью подготовки рабочих узкого профиля, способных, казалось бы, сразу после учебы полностью соответствовать потребностям определенных рабочих мест. Трудности, которые возникли в связи с планированием их подготовки и последующим распределением, заставили отказаться от такого пути и вернуться к подготовке специалистов широкого профиля. Однако действительное разрешение этого противоречия возможно только в рамках системы непрерывного образования, в принципе стирающей грань между периодом обучения и периодом трудовой деятельности и обеспечивающей самую тесную связь дополнительного образования с потребностями современного производства. В учреждениях базового образования (УПК, УЖК, ПТУ и др.) необходимо еще больше расширить профиль подготовки учащихся, перенося их специализацию в сферу дополнительного образования, содержание которого диктуется уже непосредственно требованиями конкретного рабочего места. Второй путь разрешения данного противоречия — введение во всех ПТУ страны так называемого персонального распределения выпускников. Наконец, немаловажное значение имеет принцип опережения профессиональной подготовки личного фактора производства по сравнению с развитием материально-вещественного. Речь идет о необходимости поддержания постоянного статического и динамического соответствия уровней раз-

вития материальных и нематериальных элементов производительных сил общества. Статическое соответствие означает, что в текущем периоде уровень развития совокупного работника способствует освоению и полному использованию созданных обществом средств производства, получению максимальных результатов с рациональными затратами. Однако статическая ситуация — лишь момент в развитии производства. Его материально-техническая база постоянно развивается, а прогресс научных знаний, их внедрение в производство в значительной степени зависят от субъективного фактора. Если квалифицированные кадры, соответствующие требованиям НТП, заранее не подготовлены должным образом, реализация новейших достижений науки и техники надолго задерживается. В результате в народном хозяйстве возникает рассогласование развития материально-технической базы с уровнем подготовки кадров, требующее значительных ресурсов для приведения их в соответствие.

Подготовить работников с учетом изменений в материально-технической базе будущего производства довольно трудно, так как в этом случае большую роль играет элемент неопределенности. Вместе с тем об этапах перспективного развития производства можно судить на основе опыта передовых предприятий, изучения новейших достижений науки с учетом скорости их внедрения в производство. Именно поэтому в системе подготовки людей труда должно уделяться большое внимание развитию творческого мышления, умения быстро усваивать новую информацию, способности легко адаптироваться к более развитому техническому базису.

Иными словами, должен объективно существовать резерв образовательного потенциала общества. Если же иметь в виду только интересы сегодняшнего дня, то неизбежно возникает дефицит квалифицированных рабочих кадров со всеми вытекающими отсюда последствиями. Резерв образования, на наш взгляд, не следует рассматривать как его "избыток". При социализме всестороннее развитие личности, выступающее высшей целью производства, никогда не может быть избыточным, несмотря на то что создание резерва образовательного уровня влияет в первую очередь не на экономические, а на социальные показатели: разнообразие потребностей, интересов и т.д. Поэтому при расстановке акцентов в развитии системы подготовки квалифицированных рабочих кадров необходимо учитывать, что "избыток" образования всегда имеет "лаговый эффект" в отношении его реализации в производственно-экономической деятельности.

При рассмотрении конкретных ситуаций в сфере использования образовательного потенциала занятых в производстве можно столкнуться с рядом противоречивых явлений. К примеру, определенные виды работ при существующем состоянии материально-технической базы ряда

предприятий и производств требуют гораздо более низкого уровня образования, чем общественно установленный минимум - среднее образование. Нередки случаи, когда специалисты с высшим образованием необоснованно используются на рабочих местах, не требующих высокой квалификации. Но даже в этих случаях нет оснований говорить об избытке образования, так как очевидно, что потребности общества в уровне подготовки рабочих кадров не могут определяться состоянием дел на отдельных, далеко не передовых предприятиях. Степень соответствия между образовательным уровнем занятых и вещественными элементами производительных сил должна определяться в масштабах общества с учетом динамических моментов. Возникающие же случаи относительного (локального) избытка свидетельствуют о необходимости дальнейшего развития производственной базы, улучшения условий труда, уточнения оценок потребностей в работниках определенной квалификации, совершенствования системы оплаты труда.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 26, ч. 3. С. 305-306.

² Материалы XXVI съезда КПСС. М., 1986. С. 48.

³ См.: Правда. 1988. 24 янв.

⁴ См.: Тольпин Ю.М., Николаев В.А. Социально-экономические проблемы совершенствования системы подготовки квалифицированных кадров // Трудовые ресурсы СССР. М., 1979. С. 230.