

Степанов И.Г. ,
доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой Новокузнецкого филиала Кемеровского государственного университета
(г. Новокузнецк)
Лазарева Т.В. ,
соискатель Новокузнецкого филиала Кемеровского государственного университета (г. Новокузнецк)

О создании системы подготовки высококвалифицированных рабочих как условия модернизации экономики

В работе разработаны принципы подготовки высококвалифицированных рабочих, которые являются одним из условий инновационного развития и диверсификации экономики юга Кемеровской области. Обоснована необходимость создания новой организационной системы, целью функционирования которой будет подготовка ВКР, в количественном и качественном отношении удовлетворяющих потребности экономики региона. Реализация поставленной цели требует решения определенного ряда задач.

Ситуация, складывающаяся в области обеспеченности промышленности высококвалифицированными рабочими (ВКР), характеризуется разнонаправленными тенденциями. С одной стороны, проводимая в настоящее время государством структурная перестройка, направленная на переход от сырьевой к инновационной экономике, предполагает значительное увеличение спроса на рынке труда на рабочих высокой квалификации, как по традиционным, так и ныне редким, а то и отсутствующим профессиям. Этот спрос в дальнейшем будет расти высокими темпами. С другой стороны, в промышленности имеет место дефицит рабочих различных профессий, основными причинами которого являются:

-деградация системы начального профессионального образования (НПО), не способной отвечать на спрос промышленности, особенно в части подготовки ВКР;

-значительное снижение престижности рабочих профессий;

-отсутствие продуманной системы воспроизводства рабочей силы, в т.ч. неразвитость частно-государственного партнерства при подготовке и переподготовке рабочих, т.е. партнерства между бизнесом и властью.

Результатом этих тенденций является проблема нарастающего дефицита рабочих и, в первую очередь, ВКР. Нынешний мировой кризис несколько сгладил остроту данной проблемы в связи со значительным падением объемов производства во многих отраслях, свертыванием многих инвестиционных проектов инновационного характера. Но, это сглаживание носит временный характер, т.к. посткризисное развитие, во избежание повторения в скором времени еще

более глубокого кризиса, должно базироваться на современных инновационных технологиях: технических, финансовых, управленческих. Решение указанной проблемы является делом государственной важности, причем срочным, ибо понятно, что запаздывание приведет к значительному снижению темпов модернизации экономики.

Рассмотрим основные подходы к решению данной проблемы на примере южного Кузбасса – территории, расположенной на юге Кемеровской области с населением около 1,2 млн. чел., большая часть которого проживает в восьми городах, сосредоточенных в радиусе примерно 30-60 км от неформального центра этого региона – г. Новокузнецка. Это самый крупный город Кемеровской области с населением более 560 тыс. чел. В нем работают более 1200 промышленных предприятий, большинство учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования. Многие жители других населенных пунктов региона работают и обучаются в этом городе, чему способствует достаточно развитая транспортная инфраструктура (автомобильное и железнодорожное сообщение).

В целом же южный Кузбасс – индустриально развитый регион. Базовыми отраслями являются металлургическая и угольная, на которые приходится около 80% объема промышленного производства.

Данная структура промышленного производства характерна для всей Кемеровской области. При этом около 50% промышленной продукции поставляется на экспорт. Ущербность такой монопродуктовой экономики наиболее ярко высветил мировой экономический кризис. В связи с тем, что мировой спрос на основную продукцию, производимую в области – металл и уголь – резко снизился, что повлекло снижение таких показателей, как объемы промышленного производства, инвестиций. Они упали в большей мере, чем в субъектах федерации с более диверсифицированной экономикой, к примеру, в соседней Новосибирской области. Такое явление еще раз подтвердило необходимость диверсификации экономики как области в целом, так и южного Кузбасса.

В качестве основных направлений диверсификации следует определять те, которые, в первую очередь, обеспечивают более глубокую переработку продукции базовых отраслей и направлений на получение продукции с более высокой добавленной стоимостью. Во-вторую очередь, развивать направления, имеющие собственную ресурсную базу. Далее, следует выделить направление, в рамках которого производится дефицитная в масштабах страны промышленная продукция для обеспечения, главным образом, потребностей данного региона (не исключая межрегиональные и экспортные поставки). И, наконец, направление, носящее в большей мере социальный характер (например, создание предприятий с преимущественным использованием женского труда).

Коротко расшифруем содержание некоторых из указанных выше направлений. Что касается первого направления, то на Западно-Сибирском металлургическом комбинате, где порядка 30% товарного проката составляет в основном слябовая заготовка (т.е. полуфабрикат для производства листовой стали),

целесообразно строительство листопрокатного стана; на Новокузнецком металлургическом комбинате необходима, с целью повышения качества металлопроката, коренная реконструкция рельсобалочного и листопрокатного станов. На обоих комбинатах с этой же целью необходимо вводить современные линии для защитного покрытия металлопроката (что повышает коррозионную стойкость металла), развивать систему металлосервисных центров и др. В угольной промышленности необходимо развивать глубокую переработку угля, в частности, углехимию.

Развитию второго направления способствуют богатейшие природные ресурсы региона и огромные объемы техногенных отходов. Наличие необходимых природных ресурсов позволяет развивать, в частности, импортозамещающие производства по выпуску необходимых металлургической промышленности таких материалов, как ферромарганец, огнеупоры; электроэнергетику, как на базе угля, так и газа (метана); производство различных строительных материалов и т.п.

Сотни миллионов тонн техногенных отходов, образовывавшихся как в результате прошлой деятельности, так и образующихся в результате текущей деятельности промышленных предприятий и электростанций в виде шлаков и шламов металлургических и угольных предприятий, отходов обогащения руды и угля, зольных отвалов электростанций, являющихся, по сути, бесплатным сырьем, могут быть использованы для получения многих ценных металлов и строительных материалов. Следует отметить, что эта область деятельности в наибольшей мере привлекательна для малого бизнеса.

В рамках третьего направления целесообразно развитие машиностроения, в первую очередь ориентированного на базовые отрасли, т.е. угольного и металлургического машиностроения, где в настоящее время используется, в основном, импортное оборудование. Кроме того, Кемеровская область может занять практически свободную сегодня в нашей стране нишу по производству оборудования для новой формирующейся отечественной отрасли по переработке техногенных отходов. То же самое можно сказать и относительно производства оборудования для природоохранных объектов, на которое в ближайшее время следует ожидать всплеск спроса, в связи с ужесточением требований к экологической обстановке, но которого в стране производится мало. Для области очень важно развитие этого направления в связи с тем, что по созданию техногенных отходов и по вредным выбросам в окружающую среду она занимает лидирующие в стране позиции. Заметим, что указанные направления диверсификации касаются промышленного сектора. Ее, безусловно, необходимо также осуществлять и в сфере услуг, развитии инфраструктуры: дорожной, транспортной, социальной, коммунальной и т.п.

Создание и развитие названных направлений связано с использованием инновационных технологий и необходимостью подготовки соответствующего персонала. При этом должна осуществляться переподготовка по существующим и подготовка по новым профессиям. Инновационное содержание современных технологий требует разработки и реализации новых подходов к реше-

нию этой проблемы.

Сформулируем требования, предъявляемые современным высокотехнологичным производствам к ВКР.

Во-первых, он должен быть специалистом широкого профиля, быстро овладевающим новыми техникой, технологией, профессией; должен владеть несколькими смежными профессиями.

Во-вторых, в связи с ускорением ритма жизни, усложнением производства и возрастающими требованиями к состоянию нервно-психологической системы рабочего, он должен обладать такими качествами, как быстрота реакции, высокая скорость принятия решения, собранность, организованность, сосредоточенность, которые в значительной мере определяются состоянием здоровья.

В-третьих, он должен обладать новаторским потенциалом, становясь важным фактором развития производства наряду с передовыми технологиями.

В-четвертых, ему должны быть присущи такие качества, как чувство ответственности за порученное дело и безопасность других людей, бережливое отношение к материальной базе, поскольку в условиях усложнения технологических процессов и оборудования, а соответственно, и роста его стоимости, многократно возрастает величина вероятного ущерба из-за недобросовестного исполнения работником своих обязанностей.

Резюмируя сказанное, можно отметить, что современный рабочий должен иметь высокую квалификацию и отвечать следующим требованиям:

- способность к обучению и систематическое обновление знаний;
- новаторство;
- ответственность и бережливость;
- физическое и психологическое здоровье.

Прежде чем говорить о возможности адаптации существующей системы НПО к современным требованиям, предъявляемым к рабочим, сформулируем принципы их подготовки. По мнению авторов, следует выделить следующие принципы:

1. Принцип синхронизации – означающий, что процесс подготовки рабочего должен завершаться одновременно с вводом в эксплуатацию промышленного объекта, для обслуживания которого он подготавливался. Можно также понимать этот принцип как некоторое опережение в сроках подготовки рабочего относительно срока ввода объекта в эксплуатацию с тем, чтобы для более глубокого знания объекта, на котором ему придется трудиться, он некоторое время поработал на монтаже и наладке оборудования. Возможен также вариант опережающего обучения с целью последующей стажировки на предприятии с аналогичным технологическим процессом. Следует отметить, что этот принцип применим не только для вновь вводимых, но и для действующих объектов, где с определенной периодичностью возникает потребность в рабочих (к примеру, для замены рабочего, уходящего на пенсию).

2. Принцип солидарности – понимаемый как частно-государственное партнерство в сфере подготовки кадров. Партнерство предполагает согласован-

ные действия бизнеса и государственных структур по подготовке кадров. Бизнес согласно своим долгосрочным планам развития, должен осуществлять заказ на рабочих различного уровня подготовки в государственных образовательных учреждениях с гарантией их трудоустройства. Государство организует подготовку этих рабочих в определенном количестве, определенных профессий, обладающих определенными компетенциями, в определенные сроки. Согласование действий должно распространяться и на участие бизнеса в софинансировании подготовки кадров.

3. Принцип обучаемости - характеризует способность обучаемого воспринимать новые знания и успешно применять их на практике. Он определяет правила отбора кандидатов на обучение, с учетом их базового образования, физические, психические, интеллектуальные показатели в зависимости от выбираемой профессии.

4. Принцип оперативности – понимается, как способность системы образования быстро реагировать на изменения требований работодателей (применительно к существующим профессиям, потребность в новых профессиях и т.д.).

5. Принцип координации – предполагающий разумное сочетание теоретической и практической составляющих обучения.

6. Принцип соответствия – предусматривающий соответствие государственному образовательному стандарту материально-технической базы образовательных учреждений, качественного уровня преподавательского состава и образовательных программ.

7. Принцип обновляемости – предполагающий необходимость с определенной периодичностью обновления знаний применительно к определенной профессии. Это вызвано появлением новых знаний, техники и технологий. Так, в США используют специальный термин для характеристики устаревания знаний – «период полураспада компетенции», что означает некоторый срок после окончания обучения до момента, когда профессиональная компетентность снижается наполовину. Автор [1] отмечает, что ежегодно обесценивается 20-30% знаний и что в США и других развитых странах установлена норма устаревания профессии, составляющая в среднем 5 лет (с дифференциацией по отдельным отраслям), и в соответствии с ней на предприятиях производится переподготовка кадров. В нашей стране данная проблема не получила должного освещения и требует глубокого научного исследования.

Отметим лишь, что данная норма находится в прямой связи с коэффициентом обновления основных фондов, который в настоящее время в России составляет не более 2% (при его нормативном значении 7-12%). Такое положение свидетельствует о том, что в нашей стране период устаревания профессиональных компетенций является более продолжительным, т.к. для обслуживания старой техники достаточно и старых знаний. Обновляемость знаний обучаемых вызывает необходимость обновления и других компонентов системы обучения: материально-технической базы, государственных образовательных стандартов, образовательных программ.

8. Принцип экономичности – означающий необходимость наличия экономических нормативов, регламентирующих организацию обучения. Основным из них, на наш взгляд, должен быть норматив затрат на обучение одного человека определенной профессии. Для массовых профессий, когда могут формироваться группы обучаемых полного состава, этот норматив, при прочих равных условиях, будет ниже, чем при обучении малыми группами, а тем более при индивидуальном обучении. Этот норматив будет выше для более сложных профессий в связи с необходимостью использования для обучения более сложной (и соответственно, дорогой) техники, более профессионального обучающего персонала и, скорее всего, более длительным сроком обучения.

Что дает наличие таких нормативов? Они могут быть использованы для обоснования территориального размещения образовательных учреждений, объемов бюджетного финансирования и софинансирования бизнесом обучения или численности обучающихся при закрепленных бюджетах. Кроме того, система нормативов является базой планирования деятельности и материально-технического обеспечения. Безусловно, что, как и любой другой стоимостной показатель, нормативы нуждаются в периодической индексации.

Анализируя соответствие состояния и содержания существующей системы НПО требованиям, предъявляемым к современным ВКР, и принципам современного обучения, приходим к однозначному выводу: она не способна решить проблему подготовки ВКР для инновационной экономики. В наибольшей мере эта неспособность проявляется применительно к принципу обучаемости. Обучаемый ныне контингент довольно разнороден как в части базового образования (значительная часть обучаемых имеет неполное среднее образование), так и интеллектуальных способностей. Вызвано это тем, что наряду с образовательной на нее возлагается и социальная функция, под которой понимается оказание поддержки «трудным» подросткам и учащимся, неспособным освоить программу полного среднего образования. Для общества это, безусловно, но подготовка ВКР на такой базе невозможна.

Отсюда, возникает необходимость создания новой организационной системы, целью функционирования которой будет подготовка ВКР, в количественном и качественном отношении удовлетворяющих потребности экономики. Под организационной системой понимается совокупность построений (элементов), связей и отношений, предопределяющих состав, структуру, соотношение и взаимодействие частей, образующих систему как целое. Реализация поставленной цели требует решения ряда задач:

-где обучать или, другими словами, какая образовательная система должна осуществлять подготовку ВКР?

-каким должно быть территориальное размещение образовательных учреждений?

-кого обучать и как их заинтересовать в обучении в условиях резкого снижения престижа рабочих профессий?

-кто будет обучать?

-как привлечь бизнес к участию в подготовке ВКР?

В рамках настоящей статьи мы, не претендуя на полноту ответов, попытаемся сформулировать подходы к решению поставленных задач.

Решение первой задачи «где обучать?» - следует, на наш взгляд, начинать с определения места новой организационной системы обучения в структуре российского профессионального образования. Она, по мнению авторов, занимает позицию где-то между нынешним начальным и средним профессиональным образованием (СПО). Можно было бы назвать ее второй ступенью НПО, но лучше этого не делать, чтобы не отпугивать потенциальных обучаемых, да и слово «начальное» не отражает в полной мере содержание предлагаемой системы обучения. Скорее, исходя из нынешнего реального позиционирования СПО технической направленности, когда выпускники учреждения этой сферы замечают, как правило, рабочие места, а также с учетом того, что в ближайшей перспективе в связи с переходом ВПО на двухступенчатую схему подготовки специалистов (бакалавр-магистр) следует ожидать интеграции СПО и первой ступени ВПО (бакалавриат). Образовательная ниша под названием СПО освободится, и ее место может (и должна) занять система подготовки ВКР. При этом в рамках НПО, которое, безусловно, нуждается в основательной реструктуризации, целесообразно осуществлять подготовку массовых профессий, отличающихся невысокой сложностью и не требующих частого обновления знаний и формирования новых компетенций, т.е. профессий с длительным периодом полураспада компетенций.

Альтернативой предлагаемой системы подготовки ВКР является корпоративная система обучения. Но ее создание по силам только крупным компаниям и, как правило, обучение при этом осуществляется по редким специфическим профессиям. Но надо иметь в виду то, что корпоративные системы чаще всего создаются по причине отсутствия предложения на рынке труда рабочих, обладающим необходимыми компетенциями. Если эту функцию будет должным образом выполнять в централизованном порядке специализированное образовательное учреждение и с меньшими затратами для работодателя, то потребность в создании такого направления подготовки ВКР значительно сократится. Что касается выделения помещений (учебных, производственных) для новых учебных заведений, то они могут быть переданы из системы НПО, где численность обучаемых в последние годы значительно сократилась и сократится еще в большей мере. Это произойдет в результате передачи обучения ряду профессий из нее во вновь создаваемые образовательные учреждения, которые мы будем называть региональными центрами подготовки ВКР (далее - Центр). Возможна также передача части материальной базы при реорганизации СПО.

Задача территориального размещения Центра или Центров, т.к. в регионе их может быть несколько, должна решаться на основе принципа экономичности. С точки зрения экономической целесообразности не каждый город, тем более небольшой, сможет позволить себе подготовку ВКР по всему спектру необходимых для его экономики профессий. Кроме того, необходимо учитывать и такой фактор, как обеспеченность преподавательскими кадрами.

Решение данной задачи требует создания системы долгосрочного плани-

рования подготовки рабочих, включая ВКР, с горизонтом планирования, по крайней мере, до 5 лет. Исходная информация для разработки планов должна включать перечень профессий, по которым необходима подготовка, количество подготавливаемых рабочих по годам. Данная информация должна поступать от предприятий, а для этого необходимы, во-первых, долгосрочные планы их развития, во-вторых, готовность бизнеса к партнерству с региональной властью, которая должна заниматься управлением подготовки кадров в масштабе субъекта Федерации. Отсутствие в настоящее время у многих предприятий стратегий развития и долгосрочных планов будет являться тормозом в становлении системы подготовки системы подготовки ВКР, однако, с другой стороны, растущая потребность предприятий в ВКР заставит их заглядывать в будущее и прогнозировать свои потребности.

Для юга Кузбасса видится целесообразным создание Центра в г. Новокузнецке, который является в настоящее время научным, образовательным, культурным, медицинским и транспортным центром данной территории. В нем сосредоточено большинство учреждений ВПО и СПО, научные организации, значит, имеются кадры для формирования преподавательского состава Центра. Значительное количество промышленных предприятий различных отраслей, нуждаются в большом количестве ВКР разнообразных профессий. В перспективе, согласно стратегии развития города, предполагается реализация большого количества инвестиционных проектов, направленных на диверсификацию экономики города, что создает спрос на ВКР новых для данного региона профессий.

Ответ на вопрос «кого обучать?» мы бы начали с того, что можно выделить три категории обучаемых. Первая – это, в основном, выпускники школ с полным средним образованием. В нынешних условиях, престиж рабочих профессий очень низок. Так, по данным опроса, проводимого ВЦИОМ на тему «Кем родители в России хотят видеть ребенка?», лишь 2% назвали профессию рабочего, в то время как профессии врача – 12%, экономиста, финансиста и менеджера – 12%, юриста – 10%»[2]. Необходимы сильные мотиваторы (побуждающие факторы, внешние по отношению к человеку раздражители, которые побуждают его к определенному поведению), заставляющие проявлять интерес к рабочей профессии.

В качестве таковых можно назвать: высокую заработную плату (в соответствии с высоким тарифным разрядом выпускника Центра), более высокий общественный статус (СПО вместе НПО), более творческое содержание труда, возможность обучения для получения ВПО по сокращенным программам. Кроме того, при участии работодателя в подготовке ВКР могут играть существенную роль такие мотиваторы, как заключение договора между работодателем и обучаемым. Этот договор может предусматривать выплату повышенной стипендии в период обучения, места для производственной практики, гарантий последующего трудоустройства по специальности, регулярного повышения квалификации в процессе работы, определенное участие работодателя в обеспечении выпускника жильем, предоставления ему за счет предприятия допол-

нительных социальных услуг (к примеру, добровольного медицинского страхования, дополнительного пенсионного обеспечения) и др.

Вторая категория учащихся – это направляемые предприятиями работники, попавшие под сокращение, а также безработные граждане, зарегистрированные в Центре занятости населения. Численность этой категории имеет устойчивую тенденцию значительного роста, что вызвано необходимостью повышения производительности труда и, соответственно, сокращением численности работников на предприятиях.

Обучаемые первой и второй категории должны соответствовать устанавливаемым требованиям в части образования, здоровья, возраста и др.

Третья категория – это работники предприятий, направляемые для повышения квалификации и обучения смежным профессиям.

Сроки обучения, следовательно, и стоимость обучения для каждой категории обучаемых и профессий должны быть дифференцированы. То же относится и к источникам финансирования. Так, затраты на обучение представителей I категории должны распределяться между государством и работодателями, для которых осуществляется подготовка ВКР; II категории – между работодателями и ЦЗН; III категории – возлагаться на работодателей.

Высокое качество обучающего персонала – это основное условие высокоэффективной работы системы подготовки ВКР. Исходя из этого, необходимо при создании Центра решить вопросы, связанные с подбором и обучением персонала, его мотивацией, периодическим повышением его квалификации, что означает необходимость содержания такого органа, и не на уровне муниципального образования, а государства. Необходимо также выработать требования, предъявляемые персоналу, в частности, возраст, профессионализм, владение современными технологиями обучения и т.п.

Участие бизнеса (работодателей) в подготовке ВКР, на наш взгляд, является неперенным условием функционирования системы подготовки ВКР. Как уже отмечалось выше, подготовка ВКР должна определяться, как правило, заказом работодателей. В отличие от подготовки рабочих массовых профессий, они должны готовиться «поштучно» или «мелкими сериями» с учетом специфики технологий, применяемых на конкретных предприятиях. При этом заказ должен поступать не на выпускника, а на его подготовку, т.е. заблаговременно к началу его обучения. Такой подход позволяет исключить выпуск в дальнейшем невостребованных выпускников, и сократить затраты на их подготовку. Как раз в этом и находит свое воплощение принцип экономичности, представленный выше. Если при этом будет реализован еще и принцип партнерства между бизнесом и властью, т.е. участие работодателей в софинансировании обучения, то это повысит ответственность работодателей за представленный заказ и сделает систему обучения высокоорганизованной и целенаправленной.

Надо сказать, что в настоящее время бизнес, как правило, занимает стороннюю позицию в деле подготовки кадров различных уровней образования через государственную систему и не несет затраты, связанные с этим. Как стимулировать бизнес стать активным участником процесса подготовки ВКР? Ав-

томатически самым мощным стимулятором станет растущий дефицит ВКР, которых в посткризисный период потребуется значительно больше в связи с модернизацией экономики. Но кроме этого, должны быть и государством предложены определенные мотиваторы. К примеру, исключение из налогооблагаемой прибыли затрат на обучение без ограничения их размера, внутренних кредитов и дотаций выпускнику на приобретение жилья и др.

Следует отметить еще один важный вопрос, требующий решения на федеральном уровне, - вопрос, связанный со службой в армии. Наиболее распространенный возраст абитуриентов - 17 лет. После завершения обучения последует призыв в армию, что отодвинет начало трудовой деятельности на один год и чревато двумя неприятными последствиями. Во-первых, это в определенной мере приведет к деквалификации выпускников. Во-вторых, высокая вероятность невозврата отслуживших в армии к работодателю, оплатившему в той или иной мере обучение. Возникают серьезные опасения, что эти факторы не будут способствовать активному участию работодателя в подготовке ВКР. Этот вопрос может быть снят с повестки дня при 100% контрактном наборе на воинскую службу, что предполагается военной реформой, но надо полагать это случится не очень скоро. Возможно и такое решение, как введение в средней школе 12-летнего обучения, о чем немало говорят специалисты. В этом случае призыв в армию будет производиться сразу же после окончания школы, а получение профессии – после окончания службы в армии.

Как видно, создание системы подготовки ВКР требует комплексного решения многих вопросов, как на местном, так и на федеральном уровне. По сути, это задача государственного масштаба и потому представляется целесообразным ее решение в рамках специальной федеральной программы или национального проекта.

Список литературы

1.О.Подвербных /Переподготовка рабочих кадров: роль мотивации /Подвербных О.//Человек и труд. -2007.- № 8.- С.76-78.

2.Г. Малинецкий/ Кризис и судьба российского образования /Малинецкий Г.// Знание-сила.-2009.- № 10.-С.33