

ЮРИЙ БЕРЕЗКИН

ДОКТОР ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК,
ПРОФЕССОР БАЙКАЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА ЭКОНОМИКИ И ПРАВА

**ВНОВЬ КАДРЫ
РЕШАЮТ ВСЁ**

На научно-практической конференции, называвшейся «Комплексная экспертиза Стратегии развития Иркутской области», автор данных строк работал в группе «Научно-образовательное сообщество»¹. Ниже я попытаюсь коснуться только одного аспекта, который обсуждался в группе и на общих заседаниях, а именно — проблемной ситуации, сложившейся в сфере профессионального образования и подготовки кадров в контексте разработки Стратегии развития Иркутской области.

Начну с фактов, лежащих на поверхности. Известно, что Иркутск всегда считался одним из самых студенческих городов страны. В последние годы эту славу город даже приумножил. В Иркутске и области были заново организованы или пришли из других регионов несколько десятков новых образовательных учреждений, включая 11 негосударственных вузов. Сегодня на территории региона работают 43 вуза, из которых только 15 — иркутские, а остальные — филиалы институтов и университетов Москвы, Новосибирска и других городов страны. По количеству студентов на 10 тысяч жителей Иркутская область теперь намного превышает

ет среднероссийский показатель (по данным на 2006 г. — 565 против 480), а Иркутск по этому показателю вышел на третье место в России, обогнав даже Москву.

Казалось бы, куда ещё лучше? Однако при ближайшем рассмотрении не всё так благополучно, как выглядит на первый взгляд. Первые же выступления участников конференции, и особенно — группы, представлявшей иркутское бизнес-сообщество, показали «изнанку» действующей сейчас системы образования и подготовки кадров. Представители бизнеса утверждали, что бизнес сам в состоянии решить почти все свои проблемы, за исключением одной — кадровой. Бытующее у населения мнение, что сейчас «работать негде», на поверку оказывается социальной иллюзией. В действительности, всё наоборот: для производственного и строительного бизнеса Иркутская область представляется почти что «кадровой пустыней». Существует жесточайший кадровый голод, тормозящий всякие попытки развития.

Обсуждения и анализ материалов конференции показали, что за годы рыночных реформ существовавшая в

¹ В группу, кроме автора данной статьи, входили д. и. н. М. Г. Меерович (ИРГТУ), д. э. н. Н. Я. Колложнова (ИГУ), д. г. н. А. Я. Якобсон (ИГУПС), д. г. н. Л. М. Карытный (ИГ СО РАН), к. т. н. К. Л. Лидин (ИГУПС), к. э. н. Ю. Ф. Долгополова (НПФО), Д. С. Савельев (ФРРИО), а также эпизодически участвовали в групповых обсуждениях еще несколько человек, представлявших вузы и научные учреждения области.

ИЗ СТЕНОГРАММЫ КОНФЕРЕНЦИИ

Один из принципов, которыми мы как стратеги руководствуемся — это разнообразие. Нам нужны разные формы образования, и чем больше их будет — тем лучше. Нам сейчас неважно, будут ли они вступать в отношения кооперации или конкуренции. Второй принцип — это постоянное расширение пространства коммуникации, потому что развитие возможно только тогда, когда люди встречаются, общаются, рассказывают о своих идеях... Третий принцип, который нам важен исходя из ценностей развития — это способность ликвидировать и утилизировать отжившие формы. То есть трудоустроить людей, правильно разместить оборудование, в нужное место продать доски и так далее. И четвертый принцип — расширение возможностей, то есть люди и системы должны иметь пространство для своего развития...

Группа «Наука и образование»

советское время система профессионального образования деформировалась радикальным образом. Если раньше самыми массовыми контингентами выпускников были низовые категории специалистов (квалифицированные рабочие и мастера), а профессионалы самой высокой квалификации, наоборот, готовились в весьма ограниченных масштабах, то в последние 10–15 лет эта профессионально-квалификационная «пирамида», по сути, перевернулась. С одной стороны, практически полностью свёрнута массовая подготовка квалифицированных рабочих кадров, которые готовили когда-то в техникумах и ПТУ. С другой, наоборот, неимоверно выросли контингенты выпускников вузов. Родители нынешних выпускников школ изо всех сил стараются дать своим чадам непременно высшее образование. Причем, желательно «самое престижное» — экономическое или юридическое. В результате вузовские дипломы получает сейчас почти поголовно всё население, вступающее в трудоспособный возраст. Такое стремление нынешней молодежи к высшему образованию уже привело к прямо противоположному эффекту. На волне «рыночного спроса» на дипломы, как сорняки после обильного дождя, на территории области вырос сонм «псевдовузов»: карликовых (среднее количество студентов во вновь испечённых вузах — менее 500 человек), не имеющих ни соответствующей современной уровню материальной базы, ни сколько-нибудь квалифициро-

ванного профессорско-преподавательского состава. Чтобы дополнительно привлечь доверчивых абитуриентов, в некоторых так называемых «вузах» Иркутска преподавателям официально запрещается ставить студентам неудовлетворительные оценки. Понятно, что при такой «райской жизни» ни о каком подлинном высшем образовании выпускников таких «вузов» речи идти не может.

Более того, притом, что в вузах Иркутской области формально представлены около 200 специализаций, львиную долю денег приносят коммерческие наборы студентов на всего лишь несколько из них. Достаточно сказать, что только финансистов в настоящее время готовят почти в двух десятках высших учебных заведений Иркутской области (причем, в основном — в непрофильных, таких как технический университет и других подобных), а количество выпускников экономических и юридических специальностей приближается к половине всех выпускников вузов области.

Участники конференции согласно констатировали: у нынешней системы высшего образования области практически утрачена её базовая функция. Профессионально-квалификационная функция образования интенсивно вытесняется социальной (престиж и прочее). Сложившаяся структура подготовки кадров в области — абсолютно случайна и никем пока не регулируется. Нынешние выпускники иркутских вузов уже сейчас в большинстве слу-

чаев не могут устроиться на работу по специальности, зафиксированной в их дипломах. При этом их не берут и на существующие вакансии в разворачивающихся производящих и бизнес-структурах, поскольку они для этого, в массе своей, профнепригодны. Вот яркие тому примеры, которые приводились участниками конференции.

Транснациональные компании, работающие в Иркутской области, практически совсем не могут набрать людей из местного населения, хоть скольконибудь пригодных для работы в современных технологических комплексах. В результате они вынуждены завозить в достаточно крупных масштабах квалифицированных рабочих и низовых организаторов производства (бригадиров и т.п.) из других регионов страны. А таджики, китайцы, вьетнамцы и другие мигранты из ближнего и дальнего зарубежья оказались гораздо лучше подготовленными для самых простейших рабочих специальностей, чем земляки.

Дело доходит даже до того, что крупные компании (об этом на конференции говорил представитель известной дорожно-строительной компании «Труд»), не найдя понимания у местных руководителей образовательных учреждений, вынуждены либо у себя разворачивать соответствующие кустарные курсы, либо оплачивать массовую подготовку своих рабочих в соседнем Китае. Последнее обусловлено тем, что выпускников наших технических учебных заведений вообще не учат эксплуатировать и ремонтировать импортную (особенно китайскую) технику, которая весьма специфична в обращении, но всё больше и больше вытесняет устаревающую отечественную.

Когда же мы посмотрели на ситуацию с точки зрения требований¹, предъявляемых федеральным центром к Стратегиям развития регионов, и той роли, которую при этом должна играть система профессионального образования и подготовки кадров, то стало очевидно следующее. Стратегия субъекта

федерации должна сосредотачиваться на двух-трёх прорывных направлениях. На этих узких направлениях (в случае принятия Стратегии министерством регионального развития РФ) предполагается сосредоточить достаточно мощное финансирование. Но одним из важнейших условий получения регионом такого финансового вливания из федерального центра является соответствие направлений, заложенных в Стратегию, мировым трендам развития. Это позволяло бы региону (и через него — стране) встроиться в мировое разделение труда на равных с ведущими державами мира (а не только в качестве их «сырьевого придатка», как это имеет место сейчас).

Если взглянуть с указанных позиций на сложившуюся в области систему подготовки кадров, то даже неспециалисту станет понятно: пока она абсолютно не готова обеспечить региону подобный шаг развития. Из представленных на рассмотрение участников конференции нескольких сценариев разворачивания долгосрочной Стратегии развития Иркутской области даже инерционный вариант (т.е. основанный на предположении, что всё будет идти так, как идет сегодня) не может быть обеспечен трудовыми ресурсами требуемой квалификации и в достаточном количестве без целенаправленных усилий по изменению региональной кадровой политики. Если же обсуждать возможности реализации действительно развивающих сценариев — постиндустриального, инновационного, с одной стороны, и капитализации Байкала, с другой, — то положение с кадровым обеспечением этих сценариев становится просто катастрофическим.

Дело в том, что в настоящее время область уже теряет в миграционном обмене с западными регионами страны до 30 тысяч человек в год. При этом уезжают в основном квалифицированные люди, не желающие и дальше прозябать в иркутской «чёрной дыре». А остаются, прежде всего, те, кто по разным при-

¹ Они сформулированы в Приказе министерства регионального развития РФ от 27 февраля 2007 г. № 14 «Об утверждении требований к стратегии социально-экономического развития субъекта Российской Федерации».

чинам не смог приспособиться к новым рыночным реалиям, кто деградировал, спился, кого никто нигде не ждёт и не принимают на работу даже в ныне действующие предприятия. Что уж тут говорить о каких-то предполагаемых пост-индустриальных технологиях?

Если эти тенденции уже сейчас не начинать переламывать, то вопрос о Стратегии развития области вскоре снимется сам собой. Просто через десяток-другой лет даже в южных районах области «критическая масса» населения, ещё стремящегося к чему-то, будет утрачена со всеми неизбежными и необратимыми последствиями: деградацией и окончательным упадком по всем направлениям.

Но главное даже не в негативных демографических тенденциях, о которых много говорилось на конференции после убедительного доклада одного из разработчиков Стратегии — С. Н. Градиловского. Основной проблемный момент состоит в том, что нельзя, как говорится, делать третий шаг, не сделав первых двух. Иначе говоря, если не обеспечены условия для нормального функционирования в более простых структурах деятельности, попытки разворачивать более сложные её формы окажутся заведомо неудачными. И это — закон, который ещё никому и никогда не удавалось проигнорировать. Если нынешняя система подготовки не в состоянии обеспечить кадрами даже относительно простые, но массовые рабочие места, а при этом плодит армию никому не нужных «специалистов» с дипломами, то вопрос о разворачивании постиндустриального сценария должен автоматически отодвигаться в будущее. Тем более, если речь заходит о сценарии капитализации Байкала, который сейчас даже обсуждать толком невозможно. Невозможно, хотя бы просто из-за отсутствия (пока!?) у местного населения терминологии, адекватной данной сложнейшей проблеме, и которая отличалась бы от ныне распространенных, но абсолютно неконструктивных слов «защитить», «охранить» и т. п.

Таким образом, обсуждения в группе и на общих заседаниях со всей очевидностью показали, что основная про-

блема реализации Стратегии развития области, как и в далёкие 1930-е годы, упирается в кадры. Но если тогда стоял вопрос о создании системы подготовки квалифицированных кадров с нуля, то теперь ситуация усложнилась, поскольку перестраивать всегда сложнее, чем строить заново. Тем не менее, пока не будут решены вопросы сознательной и целенаправленной структурной перестройки всего образовательного комплекса Иркутской области под цели стратегического развития, требования, поставленные федеральным центром страны перед разработчиками Стратегии и региональными политиками, оказываются утопичными.

Соответственно, встал вопрос: в каких направлениях, и в какие сроки он должен быть перестроен, чтобы появились реальные кадровые возможности разворачивания основных сценариев Стратегии развития?

Хорошо известно, что уже несколько лет похожая проблема обсуждается на уровне федерального центра. Существует даже проект министерства образования РФ, предполагающий резкое сокращение количества вузов в стране: с 3000 нынешних до примерно 100 в ближайшем будущем. При этом в Иркутской области речь идет о сохранении не более 5 вузов. С нашей точки зрения, само по себе механическое сокращение количества учебных заведений мало что может дать, если соответствующую перестройку образовательного комплекса не привязывать к конкретным стратегическим перспективам экономического и социального развития регионов страны. Группа сделала попытку нащупать узловые моменты такой привязки. Итоговыми результатами работы группы явились следующие предложения.

Долгосрочный период стратегической перспективы должен быть разбит, как минимум, на 3 этапа. На каждом из трех этапов должны решаться разные вопросы структурной перестройки системы подготовки кадров в регионе. При этом каждый предыдущий этап должен создавать условия для разворачивания работ следующего этапа. Кадровая политика должна проводиться дифферен-

цировано как по укрупненным районам области (юг области, её север и район Байкала), так и для укрупненных квалификационных кластеров (1 — квалифицированные рабочие и мастера, 2 — организаторы производства нижнего и среднего уровня, 3 — управляющие крупными территориальными проектами, 4 — девелоперы мирового уровня).

Если говорить коротко, то основная идея пространственно-временной карты перестройки системы подготовки кадров в регионе сводится к следующему. На первом этапе должен быть организован массовый завоз кадров первых двух уровней квалификации под растущие потребности северных районов области. Одновременно на юге должно быть, с одной стороны, осуществлено восстановление структур подготовки этих же низовых квалификационных категорий, с другой — начата организация условий и разворачивание материальной базы для последующей (на втором этапе) собственной подготовки высококвалифицированных специалистов по управлению крупными территориальными проектами (проджект-менеджеров). На втором этапе базовый слой подготовки кадров двух нижних уровней квалификации должен быть уже полностью развёрнут, что позволит отказаться от массового завоза их из других регионов и из-за рубежа. В это же время на юге должны быть созданы условия для подготовки квалифицированных проджект-менеджеров (в масштабах, необходимых для реализации проектов стратегического характера), с одной

стороны, и начата работа по созданию базы для подготовки профессионалов в вопросах подготовки территории к развитию (девелоперов), с другой. На третьем этапе областной образовательный комплекс должен уже быть готовым для собственного обеспечения кадровых потребностей стратегического развития региона по всему квалификационному спектру. Это минимум. А максимум — обеспечивать производство избыточного ресурса квалифицированных кадров, что позволило бы их поставлять в другие регионы и за границу (и на этом зарабатывать).

Очень важный момент данной программы — необходимость поэтапного разворачивания специальных структур управления процессами изменения системы образования и подготовки кадров в регионе. Важность этого момента вытекает из понимания того неопровержимого факта, что нужных (с точки зрения Стратегии) изменений в данной сфере само по себе произойти не может, что называется, по определению (в силу её чрезвычайной консервативности).

Если принять такую логику, то предлагаемые в Стратегии сценарии легко укладываются в рамки указанных трёх этапов. На первом можно запустить реализацию сырьевого (инерционного) сценария. На втором этапе уже должны появиться необходимые условия для разворачивания сценария новой индустриализации. На третьем этапе можно будет ставить вопрос о постиндустриальном сценарии и сценарии капитализации Байкала.

— ИЗ СТЕНОГРАММЫ КОНФЕРЕНЦИИ —

То, что у вас осталось 48 НИИ — это еще не значит, что у вас осталась наука. Я сейчас с одним из заказчиков обсуждаю, как РАО ЕЭС выводит из своего подчинения 20 НИИ, которые находятся в двадцати зданиях по стране. И они не просто выводят их как непрофильный актив — они разрабатывают девелоперский проект. Первая задача у них: все, что пригодно для науки, аккуратно оттуда вынуть, разместить, обеспечить. Сформировать контур управления, финансирования...

Николай Верховский, ведущий конференции, Москва