

КРИЗИС КАДРОВ

Щедровицкий П.Г. Кризис кадров [Электронный ресурс]: Из Сибири. - 17.01.2012. URL: <http://svoe-prizvanie.ru/articles/41.html>

О кризисе кадров у нас принято говорить каждый раз, когда заходит речь о российских достижениях в какой бы то ни было области жизни. «Мы не решаем проблему формирования необходимого количества квалифицированных кадров, а совершенствуем некие подсистемы госуправления: образовательный процесс, инновационный процесс или социальную политику. Этим можно заниматься бесконечно, не получая результата», – считает Петр Щедровицкий, эксперт Красноярского экономического форума, заместитель директора Института философии РАН по научной работе. Подробнее – в интервью с ним.

— Петр Георгиевич, Вы не устаете повторять, что существует дефицит квалифицированных кадров, но причины этого дефицита понимаются неправильно. Так что же происходит? В чем основная проблема?

Ключевая проблема состоит в том, что сегодня десинхронизированы три базовых процесса: образовательная политика (подготовка кадров), промышленная политика и политика в области обеспечения мобильности населения. К чему это приводит? К тому, что, даже дав людям то или иное образование и подготовку, вложив в это большие временные и организационные ресурсы, вы совершенно необязательно получаете нужный результат. Отдельный вопрос, хотя ли те, кому вы даете образование, получить его. Но это как раз одна из граней той общей проблемы, которую я обозначил.

— А если взять идеальную ситуацию и предположить, что образование дается тем, кто хочет его получить? Что существуют люди, которые осознанно хотят учиться.

Давайте поразмышляем. Что значит “хотеть учиться”? Конечно, всегда есть 10-15% людей, которые учатся, как говорится, из спортивного интереса. Но остальные мысленно – они, их родители, их знакомые - представляют себе, куда с этим образовательным результатом или результатом процесса подготовки они пойдут. Они хотят использовать его для того, чтобы иметь более высоко оплачиваемое место, или чтобы меньше работать за те же деньги, или чтобы повысить уровень общей культуры и в итоге стать более востребованным и чувствовать свою пользу. Поэтому если у вас параллельно с развитием сферы образования не развивается рынок труда, не ведутся целенаправленные работы по формированию, скажем, высокотехнологических рабочих мест, то чем лучше вы дали образование человеку, тем меньше шанс, что он устроится на работу здесь, в России. Что произойдет? Он поедет туда, где это рабочее место уже есть. Ваши финансовые вливания и очень правильные действия в области образования, десинхронизированные с одновременными действиями на рынке труда и в области промышленной политики, приведут к противоположному результату. То есть к утечке мозгов.

— Неужели в России, с ее масштабами, нет применения для людей с образованием.

Об этом и речь. Следующий важный момент - политика в области социальной мобильности. Это третье необходимое звено. Например, я получил образование в городе Иркутске, а рабочее место под меня есть сейчас во Владивостоке. Первое: человек должен иметь возможность узнать, что такое рабочее место существует во

Владивостоке. Второе: он должен иметь возможность туда доехать. Когда он туда доедет, он должен относительно недорого снять там жильё. Не купить, потому что оно ему может быть не нужно через 2 – 3 – 5 лет, а именно арендовать, с тем, чтобы завтра иметь возможность переехать в другое место. Перебираясь к новому месту работы, человек также должен иметь возможность перевезти семью, его дети должны пойти в школу, семья должна встать на нормальное медицинское обслуживание, независимо от того, есть прописка или нет. И в школе ему не должны говорить, что детей берут только из определенного микрорайона, или что мест в детском саду нет.

Сегодня в мире огромное количество людей арендуют жилье рядом с местом учебы детей. Потому что нельзя, чтобы ребенок тратил по два часа в день на дорогу до школы и обратно, как это сегодня может происходить в Москве. Но у нас же не развит этот рынок! Наоборот, все построено на том, что ты должен обязательно купить жилье там, куда ты переезжаешь. А перевезти семью – это вообще нерешаемая проблема. Выясняется, что существующие в мире механизмы поддержания мобильности – межотраслевой, межрегиональной, информационного обеспечения, транспорта и логистики, аренды жилья, образования и медицины – у нас не работают. И поэтому даже если я знаю в принципе, что я где-то буду востребован, я не могу туда попасть. Ведь квалифицированный специалист это не бамовский комсомолец, который ради идеи был готов жить в бараках. Не только мягкая, но и твердая инфраструктура должна обеспечивать мобильность. Скоростной железнодорожный транспорт. Минимальная скорость – 250-300 км в час.

Авиационные хабы с радиусом действия 600 км. Автомобильные дороги от узлов железнодорожного и авиационного сообщения – как следствие, я должен добраться из любой точки в любую в центральной части России максимум за 3-4 часа.

За счет этого 8 городов миллионников в так называемом Приволжском федеральном округе должны быть связаны в единое экономическое пространство, и цена этих перемещений должна быть минимальной.

И еще: 30 лет назад мы гордились тем, что человек проработал на одном рабочем месте 60 лет и умер на этом рабочем месте. Прошло 30 лет и в этой сфере мало что изменилось. Но так сегодня никто не живет. Я очень уважаю этих людей, у меня многие родственники жили в подобной идеологии. Но сегодня этот подход приводит к росту числа неквалифицированных специалистов. Почему? Мы живем в мире, где все большую роль играет экономика знаний. Человек, переходя с места на место, переносит опыт работы – новые решения и новые технологии. Для сверхквалифицированных специалистов даже 2-3 года работы на одном месте большой срок. Если этого движения нет – нет и необходимой скорости трансфера технологий.

— Так в чем же выход?

Отсюда следует: основная проблема с кадрами в том, что каждая из подсистем живет в логике совершенствования себя, а не решения общей проблемы. Мы не решаем проблему формирования необходимого количества квалифицированных кадров для существующих и новых сфер деятельности, а совершенствуем по отдельности образовательный, инновационный процесс, социальную политику и так далее. А вот если начать рассматривать их как грани одной проблемы, то масса выводов напрашивается. Ну, например, вывод, который на поверхности лежит, его уже несколько лет обсуждают: совершенно необязательно, чтобы все люди получали высшее образование. Это просто вредно и ненужно. Более того, совершенно не нужно, чтобы они получали его в едином последовательном процессе.

— Как же, в таком случае, будет выглядеть процесс образования?

Очень просто. Ты проучился два года, получил определенный уровень подготовки – иди, поработай. Человек должен иметь возможность поработать, набрать своих ошибок, окунуться в реальные ситуации, сформировать самому себе заказ на следующий этап жизни. А потом прийти учиться и уже зубами выдирать то, что ему нужно, а не сидеть 6-7 лет, отсиживаясь от армии, не имея никакой мотивации к реальному образовательному процессу, потому что человек не знает, что ему нужно, не сталкивался с реальностью, ни разу не видел своего рабочего места.

— Если человек не работает параллельно с учебой, как это принято в некоторых ВУЗах, то столкнуться со своей будущей сферой деятельности он может разве что во время институтской практики?

Производственная практика? Она крайне не эффективна, если вообще существует. Вы давно видели учебные планы ВУЗов? Неделя зимой и 2-3 недели летом?! Это смешно. А если ты хочешь реально вовлечь студентов в свой производственный процесс, придется второй раз заплатить за это. Я имею в виду - с учетом госфинансирования.

Именно поэтому ты отучился, получил как будто бы настоящий диплом, пришел на работу, а тебе говорят: «Это все забудь, а на самом деле нужно совсем другое». Весь образовательный процесс должен и может быть разбит на определенные этапы, суть которых не в том, чтобы получить квалификацию, а в том, чтобы сформировать компетентность, умение что-то делать. Человек должен иметь возможность выйти и возможность вернуться в процессы подготовки и образования, потому что, возможно, через год или через пять лет он поймет, что конкретно ему нужно, и будет готов учиться дальше. Очень важно, чтобы человек имел возможность вернуться в

образовательный процесс на разных стадиях и чтобы ему не говорили: «А где вы получали своё предыдущее образование? Нет, это не подходит. Теперь вам все сначала нужно проходить».

Эта десинхронизация, о которой я постоянно говорю, стучится в дверь. Там, где нам нужны квалифицированные кадры, выясняется, что их никто не готовит, потому что никто не подумал о том, что завтра это будет нужно, а готовят, как любят говорить наши руководители в сфере образования, «юристов и экономистов», которые рынком не востребованы. А инженеры и рабочие отсутствуют. Нам нужно четко понимать, что человек получает образование в течение всей своей жизни. И нам нужно понимать, что механизмы социальной мобильности должны быть организованы совершенно по-другому. Когда смотришь на каждую из этих областей в отдельности, видишь, что там многое делается полезного, но только это не решает базовую проблему, а направлено на улучшение функционирования отдельных, не включенных в общий комплекс подсистем. Как будто они существуют сами по себе и для себя. Это можно делать до бесконечности.

Материал на сайте:

<https://shchedrovitskiy.com/krizis-kadrov>