

Квалификационно-компетентностный подход в кадровом обеспечении высоких технологий



Владислав Зеленский
доктор-инженер, канд. техн. наук

Кадровый голод

Профессиональным сообществом и администрирующими структурами уже признается, что ниспадающие тенденции кризисной экономики РФ требуют радикальных мер не только стимулирующего, но и активизирующего характера. Среди производящих несырьевых направлений пищевая промышленность и ее отрасль ингредиентов являются одними из активно функционирующих и вписывающихся в международное экономическое пространство. В рамках формирования концепции новой индустриальной политики перерабатывающей промышленности основной приоритет отводится высокотехнологичным секторам: химической, биотехнологической и фармацевтической промышленности, индустрии сырья и ингредиентов, пищевым производствам и инновационным сельхозтехнологиям. Соответственно, в целях сохранения положительной динамики и повышения конкурентоспособности закономерен вопрос об эффек-

тивности функционирования предприятий и кадровом обеспечении деятельности. Клиенто-ориентированность и трансформация методологических основ современного Производственного Дела выводят на первый план не только производственных специалистов – технологов (исполнителей), но и специалистов сектора R&D (инноваторов-реализаторов). Последние как раз являются основным двигателем прогресса и успеха высокотехнологичных кластеров экономики различных отраслей. Именно группа R&D – команда Специалистов и Технологов высшей квалификации – обеспечивает высокий уровень конкурентоспособности продукции, способствует появлению перспективных разработок, а также формирует базу для экономического развития компаний. В этом свете ближайшие перспективы – это разработки и исследования, новые технологии, комплекс производственных задач, воспроизводство кадров.

Поскольку мы ведем речь о лидерстве отрасли ингредиентов в пищевой промышленности, то без надлежащего формирования кадровых команд обойтись невозможно (Зеленский В.Е., Титова Л.Д., 2013). Более того, это должны быть максимально квалифицированные кадры, нежели просто специалисты пищевой индустрии, о слабости которых неоднократно велась речь в отраслевых изданиях. Безусловно, качество подготовки выпускников вузов упало, это касается всех направлений образовательных программ без исключения: технологических, политехнических, экономико-гуманитарных. Есть сильные вузы, есть слабые – пространство неоднородно, это су-

щественная проблема не только отрасли, но и экономики страны в целом. Наблюдаемое перепроизводство кадров в области экономики, юриспруденции, медицины и педагогики, ряда других гуманитарных направлений приняло катастрофический характер при их исторической незрелости и отсталости от мирового уровня подготовки. Бизнес и социум уже и так реально ощутили на себе плоды деятельности советских и постсоветских гуманитариев. Хотя расширение экономического знания – вещь однозначно полезная, тем не менее, вероятно, хватит уже выращивать слабых экономистов различных категорий, как шампиньоны, – тоннами. Требуется глубокая реформа системы образования – от школы и колледжа до университета. Нет единого образовательного и квалификационного пространства. Система профессионального образования, подготовки кадров и аттестации в настоящее время олицетворяется максимальными перекосами, симуляцией и профанацией деятельности, не говоря уже о тотальном плагиаторстве определенного круга лиц, который должен был бы состоять из настоящих профессионалов, созидающих позитивные изменения...

Мы регулярно сталкиваемся с одной и той же проблемой – тотальной неоднородностью экономического пространства, отсутствием внятного соотношения «спрос – квалификация – доходы». Отсутствует некоторый социальный ранжир, называемый ранее в России Табелем о рангах. Вопрос в данном случае не в классном чине, звании, степени или соответствующем уровне доходов, а в равномерности развития всех направле-

ний профессиональной деятельности в обществе (вне близости или удаленности от власти, денег, авторитетов). Немаловажно признание реального интеллектуального и трудового вклада специалиста, уважение к опыту и труду. Сегодня в стране существует иная социальная закономерность: игнорирование компетентного профессионального мнения, неуважение к специалистам, пренебрежение к труду вообще, вплоть до неуважения отдельных лиц к своей собственной деятельности и профессии, неуважение к сотруднику. Это симптомы комплекса проблем очень больших общества и экономики, что порождено прошлой социальной системой. Даже на страницах ведущих изданий уже открыто говорится о некомпетентности, инертности, низких квалификационных и профессионально-личностных качествах большинства руководителей формирования советского и постсоветского периодов (Рокотянская В.В., 2013).

Отмечаемый кадровый голод, несостоятельность в работе с персоналом, неумение формировать команду и осуществлять даже банальный целевой квалификационный отбор при комплектовании штата – это также плод предшествующего ложного целенаправленного искажения критериев отбора и ранжирования сотрудников. По мнению социологов и экономистов, дефицит кадров есть не что иное, как еще один острый симптом закрытости, недоразвитости и слабости экономики, сверхзарегулированности, отсутствия конкуренции и мотивации к созиданию. Увы, но, видимо, уроки истории для некоторых прошли впустую. Одни кухарки и бакалейщицы

«Богатство страны не обязательно строится на собственных природных ресурсах, оно достижимо даже при их полном отсутствии. Самым главным ресурсом является человек. Государству лишь нужно создать основу для расцвета таланта людей».

Леди Маргарет-Хильда Тэтчер

выросли, стали активными деятелями экономики, менеджмента, политики, а другие так и остались кухарками низшего уровня, плохо исполняющими свои обязанности. Реальные последствия видны: неэффективность предприятий, низкая производительность труда, медлительность в принятии решений, совокупная утрата конкурентных преимуществ, и как следствие – разорение бизнесов, деградация промышленности, экономики и страны. Разумеется, есть исключения – это лидеры отрасли, новаторы и просто смелые предприниматели, умело ведущие свое дело. Это образцы надлежащей работы и эффективной личной или корпоративной мотивации. Отдадим им должное признание, но в общем контексте результативной хозяйственной деятельности любых структур необходимо следование профессиональным методическим рекомендациям, основанным на знаниях, опыте, компетенциях. Ведь в конечном итоге результативность обеспечивается не декларативными знаниями, а профессиональными компетенциями, то есть процедурными умениями, пониманием ситуации и выбранными для конкретных условий решениями.

Нужен эффективный профессионал

Кто же сегодня нужен бизнесу: бакалавр, специалист, магистр? Нужен, в первую очередь, эффективный профессионал, который бы обладал не только теоретической подготовкой, но и практическими навыками. Уже не раз говорилось, что низкое качество отечественной продукции различных отраслей и экономическая неэффективность предприятий как раз и связаны с недостатком профессионализма и опыта, нехваткой специалистов и их низким уровнем подготовки. Дешевый труд не способен производить ценностей, он заточен под другие задачи, его результат – генерация минимальной добавленной стоимости. Что такое эффективность: отношение величины результата (прибыли) на единицу затрат. Добиться результата в кратчайшие сроки, с минимальными расходами и самым оптимальным спо-

Кто же сегодня нужен бизнесу: бакалавр, специалист, инженер, магистр или доктор? Нужен, в первую очередь, эффективный профессионал. Дешевый труд не способен производить ценностей...

способом для конкретных условий способен только сотрудник, глубоко погруженный в решаемую задачу, другим это не под силу: требуется дополнительное время на вникание, анализ, поиск пути, пробные действия и исправление ошибок. Так кто покажет лучшие результаты? Профессионал или работник, обладающий едва ли поверхностными компетенциями и неразвитыми навыками? Ответ прост: только профессионал! Чем отличается профессионал от специалиста? Профи – выдает результаты через пять минут работы, а специалист еще только входит в курс дела. И даже вопросы мотивации в данном контексте поднимать бессмысленно, ответ остается прежний – профессионал!

Вслед серии статей, поднимающих проблематику подготовки кадров (Кантере В.М., Матисон В.А., 2012–2013) продолжим обсуждение этого насущного вопроса. В 2010 году произошло завершение первого этапа европейской реформы образования в рамках Болонской и Копенгагенской моделей. Появились новые проблемы и нерешенные вопросы, практически во всех странах реформа была реализована с учетом своих многовековых исторических традиций путем активной полемики профессионального и бизнес-сообщества, заинтересованной общественности. Отмечено ужесточение требований к квалификации выпускников со стороны работодателей и общественного сознания того факта, что наличие даже высшего образования, подтвержденного дипломами первейших университетов, не гарантирует занятости на всю жизнь. Актуальными остаются аспекты подготовки высокопрофессиональных рабочих и младших специалистов технического звена, осознана необходимость создания институтов партнерс-

тва бизнеса и системы образования. Совершенствование системы высшего образования в европейских странах и РФ запустило новые механизмы актуализации и совместимости знаний в различных областях.

Одним из существенных инструментов в достижении намеченных целей реформы выступают формальные рамки квалификации. Разработанные в Евросоюзе, они получили свою трансформацию в РФ под наименованием Национальных рамок квалификации РФ. Анализ документов Европейских рамок и НРК РФ свидетельствует о принципиальном несопадении уровней в этих моделях на настоящее время, что является очередной ошибкой и видом сущностной отсталости РФ. Квалификационные дескрипторы НРК РФ слишком размыты и не позволяют четко представить фактический объем знаний, умений и компетенций конкретной трудовой единицы. За определениями полномочий, уровнями сложности и наукоемкостью отсутствует планка минимальной личной квалификации сотрудника, скорее просматривается желательное описание должностной позиции в организационной структуре или функционала конкретного рабочего места, вслед чему идет раздутая система квалификационных категорий.

Сегодня ярко бросается в глаза тот факт, что система высшего образования в РФ так и не достигла требуемых образовательных стандартов, не формирует профессиональных компетенций выпускника, не соответствует единому международному образовательному пространству в рамках двухуровневой модели. Фактическое положение дел таково, что профессиональные категории «бакалавр – специалист – магистр» не обладают должным уровнем квалификаци-

онных компетенций, творческой самостоятельностью при выполнении работ без наработанного, как минимум трехлетнего, опыта. Разумеется, есть редкие исключения, но в целом картина удручающая. Долгие десятилетия наши выпускники обезличенного массового производства получают излишне большой запас невостребованных впоследствии знаний при минимальных навыках трудового опыта, что обусловлено уже исторической оторванностью системы образования от промышленности и прикладной науки. Несмотря на давнюю констатацию отмеченной ситуации, никаких изменений до сих пор нет, выпускники по-прежнему не могут сходу выполнять работы соответствующего уровня квалификации, а начинают нарабатывать опыт с более низких квалификационных ступеней. Несколько иначе обстоят дела в Европе, где выпускник квалификации бакалавра (B.Sc.) – как раз способен к самостоятельной работе, он имеет более узкоспециализированный запас знаний и компетенций, способствующих принятию на себя ответственности за лично выполняемую работу и деятельность подчиненных лиц, в чем и заключается принципиальнейшее отличие от квалификации бакалавра РФ. Это серьезная проблема: требуется одновременно и широта общих знаний, и узость специализации в рамках выбранного направления профессиональной деятельности. Такой подход достигается включенностью опытной составляющей в процесс обучения и индивидуальной осмысленной деятельностью над реальным проектом в ходе получения образования, а не выполнением формально-методического задания, воспроизводимого уже даже несколькими поколениями студентов в РФ.

В отличие от НРК РФ Европейская модель фокусируется на том, что претендент на высшее образование уже определился с отраслью своих интересов, сферой будущей деятельности и возможными источниками доходов еще на предшествующем этапе получаемого образования или в период поиска себя, своего места в мире. Тогда стартовая для начала карьеры ступень под-

готовки имеет качественно иную мотивационную и образовательную цель: создать минимальный профессиональный задел, развить практические навыки и выпустить в свет готового специалиста. При наступлении очередной профессиональной зрелости берется следующая высота. В этом существенное отличие от России. При таком подходе категория «знания» формируется как теоретической, так и практической информацией. Другая существенная категория «умения» также наполняется двумя составляющими – когнитивными (использование логического, интуитивного и творческого мышления) и практическими (использование конкретных методов, материалов и инструментов, приемов ручного труда). В отечественной практике последних многих десятков лет этому не уделялось должного внимания, итогом учебного процесса выступала формальная передача знаний и минимума практического опыта. Индивидуальной была лишь подготовка специалистов высшей квалификации – кандидатов и докторов наук. Хотя есть отдельные представители, поставившие и эту скрупулезную работу на поток, выпуская открыто слабых специалистов.

К сожалению, не стала индивидуальной и подготовка магистров в РФ. На данный момент эта категория вообще находится в каком-то подвешенном состоянии, поскольку реальная роль этой квалификации в современной структуре бизнеса не ясна. В отдаленной перспективе она может стать этапом совершенствования предыдущих категорий или в ближайшей – приемлемой заменой для слабых школ и отраслей, выпускающих таких же слабых кандидатов наук. Стоит напомнить, что в ряде стран, особенно германского круга, по широкому ряду профессиональных направлений целенаправленно не предусмотрены вообще квалификации выше магистра, поскольку реальная научная деятельность уже принадлежит более крупным отраслям знаний. Испек хлеб, замариновал рыбу, закоптил окорок, подготовил некоторое обоснованное научнообразное описание – и стал обладателем ученой степени по

пищевой технологии? Вряд ли! Такая категория явно относится к уровню высокого практического мастерства и хорошей теоретической подготовки, умелому использованию оборудования и оптимизации технологических параметров, грамотному обращению с сырьем, ингредиентами и добавками, т.е. относится к современной категории магистра, но не к уровню научно-технологической или инженерно-научной квалификации. Неоднородность качества и основ подготовки специалистов различных отраслей вызывает глубокое неудовлетворение. Ведь зона ответственности, глубина научного знания и разработки инженера ЖБИ (строителя) и технолога ХБИ (хлебопека) существенно отличаются. Однако на настоящий момент их высшие категории уравниваются. Такой подход не совсем понятен, тем более что это не вписывается и в международную практику.

Странно, но не наблюдается массового притока желающих поработать в узких полях физико-математических наук, в специфических сферах техники, физики, химии, процессного или эксплуатационно-конструкторского инжиниринга, фармацевтики и БАД, новых сложных технологий, которые находят свое применение в пищевой промышленности. Прохиндея, как бы он не прятался, видно сразу – он не лидер-профессионал, а скорее пустослов, использующий приемы демагогии и дилетантского жонглирования клишированными фразами. Можно сделать много выводов (по названию работы, по вузу и ведущей организации, по первым строкам текста), стоит ли за трудом реальная научная Школа, тянется ли хоть какой-то шлейф деятельности по профилю и специальности, работал ли человек вообще в данной сфере или это сказки в стиле «в огороде бузина», «про белого бычка» и т.д. Конечно, могут найтись и именитые люди с деньгами в близких сферах бизнеса, но поле настолько узко, что всегда видно – делал сам или «под ключ» сработал какой-либо творческий коллектив. Таких примеров становится все меньше, поскольку ни уважения, ни пользы бизне-

су это не несет. Еще вчерашние комиссары сейчас стремятся показать, что они являются людьми всесторонне образованными, встроенными в динамичное буржуазное общество. Однако эти потуги выглядят откровенно убого. Это вопрос не статуса и регалий, а реальной квалификации, способствующей развитию инноваций и претворению в жизнь сложных технических или технологических проектов, возвращению России в пул цивилизованных стран мира. Впрочем, о сути и целях подготовки специалистов высшей квалификации речь уже велась в статьях 2012–2013 годов.

Россия и Европа

Определенные проблемы с реализацией программ реформирования системы высшего образования есть и в странах Европы. Так, «Ассоциация немецких работодателей» заявила, что стандартизация и даже гармонизация учебных программ является ошибочным подходом в развитии высшего образования, так как они ограничивают обновление программ в соответствии с меняющимися условиями. По мнению работодателей, университеты должны самостоятельно формировать свои собственные программы, добываясь разнообразия в предоставляемых образовательных возможностях в зависимости от изменений, происходящих на рынке труда. Считается, что состав привлекаемых к сотрудничеству бизнес-структур должен быть максимально широким (от структур государственного сектора до среднего и малого бизнеса). Вместе с тем при сближении образования и бизнес-сообщества возможно появление ряда серьезных опасностей. Безоглядное подчинение учебных программ или даже вузов узким интересам отдельных крупнейших компаний может привести к пренебрежению более широкими интересами и потребностями национального и регионального уровней» (Лукичев Г.А., 2005). Исходя из конъюнктуры рынка труда в Великобритании, в целях дальнейшего реформирования квалификационной структуры высшего образования, повышения гибкости и скорости реагирования

на потребности работодателей в национальную структуру квалификаций наряду с уже существующими в 2001 году была включена новая университетская квалификация «Foundation degree» со сроком подготовки порядка 2 лет. Нечто подобное уже давно существует и в Германской системе ранжированных профессиональных Высших школ и Университетов.

Образование в РФ на уровне 2–3-х курсов вуза также может считаться неким общим начальным базовым уровнем вузовской подготовки (неполное высшее образование), который сопоставим с новыми европейскими системами подготовки кадров. Таким образом, степень бакалавра – это база + основа для профессионального направления широкого профиля. Проблема все-таки заключается в том, что отечественный Бакалавр, специалист или магистр требуют неформального дополнительного набора узкоспециализированных знаний, навыков, опыта для полного соответствия своей квалификационной категории и международному уровню. В этом плане существенным дополнением при определении соответствия сотрудника должностному функционалу может выступать последняя редакция Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (2012) в части принципиального обращения к обязательному наличию опыта. Как и в прежние годы, указанный справочник выделяет важную составляющую трудовых ресурсов: 3–5-летний профильный опыт работы, этапность профильного должностного роста, перечисляет широкий круг необходимых развитых компетенций для руководящего младшего, среднего, старшего (уровень главных специалистов) и высшего состава.

Национальные рамки квалификации РФ разработаны Федеральным институтом развития образования и Национальным агентством развития квалификаций в 2008 году, согласованы Минобрнауки РФ и РСПП. Тем не менее документ видится крайне нечетким и явно недоработанным. Удивление вызывают отсутствие критических замеча-



Фуд Лидинг Кампэни Food Leading Company Ltd

Поставки любых пищевых ингредиентов под заказ.

Усилители вкуса

Ароматизаторы

Модифицированные крахмалы
холодного и горячего набухания

Дрожжевые экстракты

Подсластители

Амино-кислоты

Эмульгаторы

107023, г. Москва, площадь Журавлева,
дом.2, строение 2, офис 501.

Тел: +7 (499) 369-3360 Факс: +7 (499) 369-3360

E-mail: order@flc.ru, www.flc.ru.

Табл. 1. Квалификационно-компетентностные категории по EQF*, перспективное сопоставление

Уровень	Знания	Умения	Компетенции	EU**	РФ
1	Базовые знания фактов и процедур общего характера, необходимые для выполнения простых, четко определенных, стандартных задач в знакомых обстоятельствах	Базовые умения, необходимые для выполнения простых, четко определенных, стандартных заданий/операций в знакомых обстоятельствах. Выбор и использование информации, необходимой для выполнения действий. Осознание эффективности выполнения действий	Работа под руководством/наблюдением в знакомых и четко определенных обстоятельствах, ответственность за результаты выполнения простых заданий/операций	Начальное школьное образование (ср.) Grundschule	Среднее общее образование
2	Знания, относящиеся к области профессиональной деятельности, фактов, процедур и понятий, необходимых для выполнения четко определенных заданий и решения простых проблем. Знания об источниках информации, необходимой для профессиональной деятельности	Выбор и использование когнитивных и практических умений и способностей, необходимых для выполнения четко определенных, стандартных действий и решения стандартных проблем. Определение, нахождение и использование информации, необходимой для выполнения заданий. Умение оценивать эффективность произведенных действий	Работа под наблюдением при наличии некоторой самостоятельности в знакомых ситуациях, ответственность за выполнение заданий/операций и собственное обучение	Профессиональные училища (Реальные школы) Hauptschule Gymnasium	Начальное профессиональное образование
3	Знание фактов, принципов, процессов и теоретических понятий в области профессиональной деятельности, необходимые для осуществления четко определенных действий и решения четко обозначенных проблем, которые могут быть сложными и нестандартными. Знание различных подходов и точек зрения в области профессиональной деятельности	Набор когнитивных и практических умений, необходимых для выполнения трудовых задач и решения простых четко определенных проблем, которые могут быть сложными и нестандартными, на основе выбора и применения базовых методов, инструментов и информации. Умение осуществлять поиск, отбор, интерпретацию и использование информации. Оценка эффективности используемых методов и действий	Ответственность за инициирование и выполнение задач, организация собственной деятельности, адаптация к изменяющимся обстоятельствам на основе решения простых проблем. В случае необходимости ограниченная ответственность за работу других. Ответственность за собственное обучение	Специализированные профессиональные училища Realschule Gymnasiale Oberschule	Среднее профессиональное базовое
4	Широкий спектр практических и теоретических знаний в области профессиональной деятельности для решения четко определенных сложных и нестандартных проблем. Знание различных подходов и точек зрения в области профессиональной деятельности	Выбор, адаптация и использование необходимых специализированных когнитивных и практических умений и методов при решении четко определенных, сложных и нестандартных проблем в области профессиональной деятельности. При необходимости проведение дополнительного изучения вопросов, относящихся к выполнению трудовых задач. Оценка эффективности и успешности использованных методов, осуществленных действий и полученных результатов	Организация и управление собственной деятельностью в установленных рамках и предсказуемых контекстах, которые могут изменяться. В случае необходимости возможно осуществление руководства работой других, принятие на себя ответственности за оценку и совершенствование собственного труда, собственное обучение и обучение других сотрудников, ограниченное участие в распределении ресурсов	Высшие спец. училища (колледжи) College Berufsoberschule	Среднее профессиональное углубленное
5	Широкие специализированные, практические и теоретические знания в специализированной области профессиональной деятельности, необходимые для определения способов деятельности в широком диапазоне сложных обстоятельств. Знание различных подходов и научных школ в области профессиональной деятельности	Выбор из большого диапазона умений и методов, необходимых для выработки творческих решений широкого диапазона сложных проблем, адаптация этих умений и методов для решения конкретных проблем. Умение проводить исследования для эффективного осуществления профессиональных задач. Оценка действий, методов и результатов	Ответственность за планирование и организацию трудовой деятельности и, в случае необходимости, руководство работой других в непредсказуемых контекстах. Большая степень самостоятельности. Ответственность за собственное обучение и организацию обучения других сотрудников. Участие в распределении ресурсов	Базовое высшее образование (новая категория) Foundation degree Hochschule	Неполное высшее образование – базовые общие профилированные по отраслям 3 курса учебной подготовки
6	Практические и теоретические знания последних достижений в области профессиональной деятельности, основанные на критическом осмыслении теорий и принципов, необходимые для развития области профессиональной деятельности в ситуации взаимодействия множества различных факторов. Знание различных подходов, научных направлений и научных школ в области профессиональной деятельности	Умения, демонстрирующие мастерство, инновации и стратегическое мышление при решении сложных и непредсказуемых проблем в специализированной области профессиональной деятельности, характеризующейся взаимодействием множественных факторов. Умение критически анализировать, интерпретировать и оценивать сложную информацию, понятия и идеи. Умение выбирать, совершенствовать, адаптировать и использовать необходимые умения и методы. Умение использовать и разрабатывать методы исследования, необходимые для осуществления профессиональной деятельности. Оценка действий, методов и результатов их последствий	Ответственность за планирование и разработку процессов деятельности, которые могут привести к существенным изменениям или развитию. Инициирование заданий и руководство их выполнением. В случае необходимости ответственность за работу других и определение их ролей. Ответственность за профессиональное развитие других. Большая степень автономности. Участие в планировании и распределении ресурсов	B. Sc. Dipl. Sp. Dipl. Eng.	Бакалавр Специалист Инженер
7	Современные передовые практические, концептуальные и теоретические знания, необходимые для дальнейшего развития области профессиональной деятельности и создания новых понятий и концепций. Знание различных подходов, точек зрения, научных школ, методологий, теорий и направлений развития области профессиональной деятельности	Специализированные умения, включающие в себя критический анализ, интерпретацию и оценку сложной информации, концепций и теорий, а также интеграцию знаний из различных областей для проведения научных исследований, в том числе стратегического характера, осуществления инноваций и создания новых знаний и процессов, решения проблем со множественными взаимосвязанными факторами с целью изменения, развития и совершенствования области профессиональной деятельности. Умение выбирать и использовать необходимые методики и подходы, критически оценивать действия, методы и результаты, их краткосрочные и долгосрочные последствия	Ответственность за планирование и разработку процессов деятельности, которая ведет к существенным изменениям или развитию. Высокая степень самостоятельности. Инициирование и руководство выполнением сложных задач и процессов, ответственность за развитие знаний в области профессиональной деятельности, руководство и оценка деятельности других. Организация и планирование обучения других. Участие в планировании и распределении ресурсов. Научная работа	M. Sc.	Магистр
8	Самые современные знания в области профессиональной деятельности и на стыке различных областей	Создание новых подходов и концепций в процессе научных исследований для решения важнейших проблем, характеризующихся взаимодействием сложных и многообразных факторов, и осуществления инноваций в целях расширения и переосмысления существующего знания и профессиональной практики, а также для разработки и реализации стратегических решений в области профессиональной деятельности или на стыке профессиональных областей. Разработка и использование новых методик и подходов. Критическая оценка действий, методов и результатов, их краткосрочных и долгосрочных последствий для области профессиональной деятельности и за ее пределами	Ответственность за планирование и организацию деятельности, направленной на развитие и существенное изменение области профессиональной деятельности или знаний в этой области. Высокая степень самостоятельности, лидерство. Авторитет в области профессиональной деятельности, инновационность. Организация распространения нового знания, методов и процедур. Планирование и распределение ресурсов	Dr. или Ph. D. Dr.-Eng. Dr. Sci. Dr. Habil. Dr. Prof. Honor. Sci.	Кандидат наук
9 ***	В ЕС отсутствует В РФ Создание и синтез новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межатраслевого характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности. Управление содержанием информационных потоков	В ЕС отсутствует В РФ Деятельность, предполагающая решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов	В ЕС отсутствует В РФ Определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами. Ответственность за результат в масштабе отрасли, страны, на международном уровне	-	Доктор наук Ученая степень и доп. профессиональное образование

* – Существует более краткое и упрощенное, но при этом не менее точное описание квалификаций и компетенций (см. работу А.А. Муравьевой и О.Н. Олейниковой, апрель 2011 года).

** – Системы начального, среднего и среднего специального профессионального образования в странах EU, GBR, US существенно отличаются. Сведения приведены по Германии (упрощенная схема).

*** – Категория представляется неоправданно громоздкой, всеобъемлющей и фундаментально-монументальной для страны с утраченным интеллектуальным и технологическим потенциалом, деградирующей сырьевой экономикой, не входящей в список 50 развитых стран мира.

ВЫСТАВКА №1 В РОССИИ*

18+

**ПРОД
ЭКСПО**

10–14
февраля 2014

21-Я МЕЖДУНАРОДНАЯ
ВЫСТАВКА ПРОДУКТОВ
ПИТАНИЯ, НАПИТКОВ
И СЫРЬЯ ДЛЯ
ИХ ПРОИЗВОДСТВА



www.prod-expo.ru

Вместе к успеху!

Центральный выставочный комплекс
«Экспоцентр», Москва, Россия

* На основании итогов официального аудита выставочных мероприятий ЗАО «Экспоцентр» 2012 года по количественным показателям: «Общая площадь выставки нетто», «Общее количество участников», «Общее количество посетителей», «Общее количество посещений», «Количество стран-участниц» в тематике «Пищевая промышленность, напитки»

реклама

Организатор:
ЗАО «Экспоцентр»
ЭКСПОЦЕНТР
МЕЖДУНАРОДНЫЕ ВЫСТАВКИ И КОНГРЕССЫ
МОСКВА

При поддержке:
Министерства сельского хозяйства РФ



ний со стороны Союза ректоров вузов РФ, принявшего материал за рабочую модель, и безоговорочная поддержка РСПП, которому, исходя из нужд бизнеса и стремления к унифицированным международным критериям, была бы более близка Европейская модель. Также необходимо добавить, что НРК РФ – это необоснованно раздутая до 9 уровней система, которая содержит, по сути, только три содержимых уровня, связанных с реально наукоемкими видами работ, характерными в настоящих условиях только для высокотехнологичных отраслей (химия, фармацевтика, биотехнология, индустрия ингредиентов, особые механические, космические, IT и военные технологии). Однако предшествующие шесть уровней не имеют надлежащей передачи научного объема знаний и не соответствуют квалификационно сути научной работы, но все равно ранжируются по параметру наукоемкости. Здесь попахивает очередной псевдострофностью подходов, а по факту – профанацией и стремлением зарегулировать пространство, обезличить и обесценить семантическую сущность каждой квалификационной категории. А претензия 9-го квалификационного уровня на решение проблем вселенского масштаба выглядит просто смешной для страны с утраченным интеллектуальным и технологическим потенциалом, плохими дорогами, да и просто небурными пыльными улицами. Более десяти лет на примере извращения принципов GMP, переродившихся в уродливые ОСТ и ГОСТ, многократно писалось о проблемах адаптации, трансформации и русификации международных стандартов. Видимо, и здесь та же проблема навязчивого администрирования.

Тем не менее есть и здравые уточнения. И в Европе существует класс специалистов, соответствующий 9-му уровню: Лауреаты международных премий, маститые грантополучатели, просто видные ученые в конкретных областях, специалисты, практикующие на стыке узкой специализации и эффективного ведения бизнеса. Однако эта категория является таковой лишь в силу всеобщего признания ре-

ального вклада и лишена доли наигранной и фальшивой статистики. Во вторых, действительно, в современных условиях под дополнительным профессиональным образованием целесообразно понимать именно второе высшее образование или программы бизнес-образования формата MBA. Программы профессиональной переподготовки, долгосрочные и краткосрочные курсы повышения квалификации с выдачей документов государственного образца – уже давно однозначно выступают в формате расширения компетенций к основному виду образования, углубляют или дополняют его в смежных или иных областях, но не свидетельствуют о переходе в иную, более высокую квалификационную категорию. Аналогичное замечание применимо и в части дополнительного образования для категорий высшей профессиональной квалификации.

Сегодня вновь востребована широта знаний: необходимо одновременно выполнение функций технического эксперта, ученого и руководителя, что расширяет зону предпринимательской и профессиональной ответственности специалиста.

Именно инженеру, технологу и менеджеру принадлежит ведущая роль в инновационной экономике, в среднем и малом бизнесе. В этом свете первоочередное значение приобретают базовое образование, рост квалификации и многолетний профильный отраслевой опыт. В таблицах 1 и 2 представлено перспективное видение сопоставимости квалификационных уровней систем образования РФ и ЕУ. Анализируя всю совокупность материалов, представляется предпочтительным применение исключительно Европейских рамок квалификации, где четко описаны уровни решаемых задач и, следовательно, личных компетенций трудовой единицы.

Есть полная уверенность, что данную дискуссию необходимо продолжить профессиональному сообществу самостоятельно, без участия формальных и ангажированных структур. Прикладная наука должна вернуться не только в институты и университеты, но и в исследовательские центры компаний. Невозможно априорное разделение единого целого: теории и практики, технологии и экономики, эксплуатационного инжиниринга и современных гуманитарных знаний о социуме

и продуктовых рынках. Надуманное ранее деление привело к разрыву связей и оторванности систем образования и научной деятельности отдельных отраслей, оторванности секторов экономики друг от друга, оторванности от реального понимания ситуации и следования за развитием внешней мировой среды. На глазах происходит укрупнения, деления и объединения учебных заведений. Увы, но лишь считанные единицы были или смогли стать профильными университетами в правильном понимании этого термина, другие, как были коммерческими училищами в период Императорской России, так ими и остались даже век спустя. Здесь опять уместно вспомнить о той же квалификационно-отраслевой градации университетов и наборе уровней квалификации, по которым они осуществляют подготовку специалистов. Университет в традиционной европейской категории – вот тот источник и двигатель прогресса, который способен изменить ситуацию, способствовать самоорганизации образовательных и научных общественных институтов, способствовать росту потерянного в стране профессионализма.

Табл. 2. Достижение квалификационных уровней (обновленное видение)

Квалификационные уровни	Пути достижения квалификации соответствующего уровня
0 уровень	Соответствует полному отсутствию квалификационного уровня Практический опыт и/или краткосрочное обучение (инструктаж) на рабочем месте и/или краткосрочные курсы при наличии общего образования не ниже начального общего
1 уровень	Практический опыт и/или профессиональная подготовка (краткосрочные курсы на базе образовательного учреждения или корпоративное обучение) при наличии общего образования не ниже основного общего
2 уровень	Практический опыт и/или профессиональная подготовка (курсы на базе образовательного учреждения по программам профессиональной подготовки до 1 года или корпоративное обучение) при наличии общего образования не ниже среднего (полного) общего или начального профессионального образования без получения среднего (полного) общего образования на базе основного общего образования
3 уровень	Начальное профессиональное образование с получением или на базе среднего полного общего образования и практический опыт или профессиональная подготовка (курсы на базе образовательного учреждения по программам профессиональной подготовки до 1 года и дополнительные профессиональные образовательные программы), практический опыт
4 уровень	Среднее профессиональное образование с получением или на базе среднего (полного) общего образования, или начального профессионального образования, практический опыт
5 уровень	Общий начальный БАЭОВЫЙ цикл вузовской подготовки (первые 3 курса) В отдельных случаях возможно среднее профессиональное образование с получением или на базе среднего (полного) общего образования, курсы повышения квалификации и практический опыт
6 уровень	Бакалавриат (на данный момент не соответствует) и практический опыт
6-а уровень	Специалитет (на основе специализированной учебной программы) и практический опыт
7 уровень	Магистратура (на основе освоенной программы бакалавриата или специалитета) и практический опыт
7-б уровень	Бакалавриат или специалитет и дополнительное профессиональное образование (2-е высш. образование, программы MBA), сопоставляющий обучению практический опыт
7-с уровень	Послевузовское образование – аспирантура (оконченный учебный курс) и практический опыт
8 уровень	Ученая степень и практический опыт
8-б уровень	Освоенная программа подготовки магистра или специалитет с послевузовской программой образования (аспирантура) и дополнительное профессиональное образование (2-е высш. образование, программы MBA) и практический опыт по полученным специальностям
9 уровень	Научная степень (кандидата наук и практический опыт или доктора наук и практический опыт) и дополнительное профессиональное образование (2-е высш. образование, программы MBA) Практический опыт и общественно-профессиональное признание на отраслевом, межотраслевом, международном уровне