

Квалификационно-компетентностный подход в кадровом обеспечении предприятий отрасли

В.Е. Зеленский, доктор-инженер, канд. техн. наук
Санкт-Петербургский государственный технологический институт (Технический Университет)
ЗАО «Гиорд»



«Люди – наш самый главный актив»
(расхожая поговорка 90-х годов оказалась настоящей правдой)

Кто же сегодня нужен бизнесу: бакалавр, специалист, магистр или доктор? Нужен, в первую очередь, эффективный профессионал, который бы обладал не только теоретической подготовкой, но и практическими навыками. Дешевый труд не способен производить ценностей, он заточен под другие задачи, его результат – генерация минимальной добавленной стоимости. Эффективность это: отношение величины результата (прибыли) на единицу затрат. Добиться результата в кратчайшие сроки, с минимальными расходами и самым оптимальным 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 останется прежний – профессионал!

В 2010 г. завершился первый этап 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 сообщества, бизнес-структур и заинтересованной общественности. Общей тенденцией признано ужесточение требований к квалификации выпускников со стороны работодателей и общественного осознания того факта, что наличие даже высшего образования, подтвержденного дипломами первейших университетов, не гарантирует занятости и высокого уровня доходов на всю жизнь. Совершенствование системы выс-

шего образования в европейских странах и РФ запустило новые механизмы актуализации и совместимости знаний в различных областях. Теперь и в нашей стране уже осознается необходимость создания крепких институтов партнерства бизнес-среды и системы образования – как это было в России до 1917 г.

Одним из действенных инструментов в до-стижении намеченных целей реформы выступают формальные рамки квалификации. Разработанные в Евросоюзе они получили свою трансформацию в России под наименованием Национальных рамок квалификации РФ (НРК РФ). Анализ документов европейских рамок и версий НРК РФ свидетельствует о принципиальном несовпадении уровней в этих моделях на настоящее время. 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 план-

ка минимальной личной квалификации сотрудника, скорее просматривается желательное описание должностной позиции в организационной структуре или функционала некоторого рабочего места, вслед чему идет раздутая система квалификационных категорий.

Сегодня ярко бросается в глаза тот факт, что система высшего образования в России так и не достигла требуемых образовательных стандартов, она не формирует профессиональных компетенций выпускника, не соответствует относительно единому международному образовательному пространству в рамках двух- (трех) уровневой модели. Фактическое положение дел таково, что профессиональные категории «Бакалавр – Специалист – Магистр» не обладают должным уровнем квалификационных компетенций, творческой самостоятельностью при выполнении работ без наработанного, как минимум, трехлетнего опыта. Разумеется, что есть редкие исключения для случаев сильных университетов и сложившихся научно-педагогических школ, но в целом картина удручающая. Долгие десятилетия выпускники отечественных вузов обезличенного массового производства получали и получают излишне большой запас невостребованных впоследствии знаний при минимальных навыках трудового профилированного опыта, что обусловлено уже исторической оторванностью системы образования от промышленности и прикладной науки [1, 2]. Несмотря на давнюю констатацию отмеченной ситуации, никаких изменений до сих пор нет, выпускники вузов по-прежнему не могут сходу выполнять работы соответствующего уровня квалификации и начинают набирать опыт с более низких квалификационных ступеней. Несколько иначе обстоят дела в Европе, где выпускник квалификации Бакалавр (B.Sc.) как раз способен к самостоятельной работе, он имеет более узко-специализированный запас знаний и компетенций, способствующих принятию на себя ответственности за лично выполняемую работу и деятель-

ность подчиненных лиц, в чем и заключается принципиальнейшее отличие от аналогичной квалификации в нашей стране. Это серьезная проблема: требуются 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 отличие от НПК РФ Европейская модель фокусируется на том, что претендент на высшее образование уже определился с отраслью своих интересов, сферой будущей деятельности и возможных источников доходов еще на предшествующем этапе получаемого образования или в период поиска себя, своего места в мире. Тогда стартовая для начала карьеры ступень подготовки 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 ситуации в России. При таком подходе категория «знания» формируется как теоретической, так и практической информацией. Другая существенная категория – «умения», также наполняется двумя составляющими – **когнитивными** (относящимися к использованию логического, интуитивного и творческого мышления) и **практическими** (применение 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 откровенно слабых специалистов.

К сожалению, не стала индивидуальной и подготовка Магистров в РФ. На данный момент эта квалификационная категория вообще находится в каком-то подвешенном состоянии, поскольку ее реальная роль в современной структуре общества и бизнеса не ясна. В отдаленной перспективе она должна стать этапом совершенствования предыдущих категорий (Бакалавра и Специалиста), а в ближайший период – приемлемой заменой для слабых кандидатов наук, выпускаемых слабыми школами и отраслями. Стоит напомнить, что в ряде стран, особенно германской культуры, по широкому ряду профессиональных направлений целенаправленно не предусмотрены вообще квалификации выше Магистра, поскольку реальная научная деятельность уже принадлежит более крупным отраслям науки и инженерного искусства.

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, добиваясь 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 государственного сектора до среднего и малого бизнеса. Вместе с тем сближение образования и бизнес-сообщества таит

Квалификационно-компетентные категории EQF* в переводе национального офиса программы

Уровень	Знания	Умения
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. Выбирать и использовать информацию, необходимую для выполнения действий. Осознавать эффективность выполнения действий
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 способов деятельности, необходимых для выполнения четко определенных, стандартных действий и решения стандартных проблем; определять, находить и использовать информацию, необходимую для выполнения заданий. Уметь оценивать эффективность произведенных действий
3	Знания 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. Знания 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. Уметь осуществлять поиск, отбор, интерпретацию и использование информации, оценивать эффективность используемых методов и действий
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 проводить дополнительное изучение вопросов, относящихся к выполнению трудовых задач. Оценивать эффективность и успешность использованных методов, осуществленных действий и полученных результатов
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, оценивать действия, методы и результаты
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 множественных 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. Уметь критически анализировать, интерпретировать и оценивать сложную информацию, понятия и идеи. Выбирать, совершенствовать, адаптировать и использовать необходимые умения и методы. Использовать и разрабатывать методы исследования, необходимые для осуществления профессиональной деятельности. Оценивать действия, методы и результаты, их последствия
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 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 и решения проблем со множественными взаимосвязанными факторами с целью изменения, развития и совершенствования области профессиональной деятельности. Умения выбирать и использовать необходимые методики и подходы, критически оценивать действия, методы и результаты и их краткосрочные и долгосрочные последствия
8	Самые современные знания в области профессиональной деятельности и на стыке различных областей	Создавать новые подходы и концепции 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. Разрабатывать и использовать новые методики и подходы. Критически оценивать действия, методы и результаты и их краткосрочные и долгосрочные последствия для области профессиональной деятельности и за ее пределами
9***	В EU – 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 EU – отсутствует. В РФ: деятельность, предполагающая решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов

в себе возможность возникновения 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 [3]. Исходя из конъюнктуры рынка труда в Великобритании, в целях дальнейшего реформирования квалификационной структуры высшего образования, повышения гибкости и скорости реагирования на по-

требности работодателей в национальной структуру квалификаций наряду с уже существующими в 2001 г. была включена новая университетская квалификация – «Foundation degree» со сроком подготовки порядка двух лет. Нечто подобное уже давно существует и в Германской системе ранжированных профессиональных высших школ и университетов.

Образование в РФ на уровне трех 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 Бакалавр – это базовая подготовка плюс профессиональная основа 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 общепринятому международному

Компетенции	EU **	РФ
Работа под руководством / наблюдением в знакомых и четко определенных обстоятельствах, ответственность за результаты выполнения простых заданий / операций	Начальное школьное образование (среднее) Grundschule	Среднее общее образование
Работа под наблюдением при наличии некоторой самостоятельности в знакомых ситуациях, ответственность за выполнение заданий / операций и собственное обучение	Проф. училища (Реальные школы) Hauptschule Gymnasium	Начальное профессиональное образование
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	Специальные профучилища Realschule Gymnasiale Oberschule	Среднее профессиональное базовое
Организация и управление собственной деятельностью в установленных рамках и предсказуемых контекстах, которые могут изменяться. В случае необходимости, может осуществлять руководство работой других, брать на себя ответственность за оценку и совершенствование собственного труда, собственное обучение и обучение других сотрудников, ограниченное участие в распределении ресурсов	Высшие (специализированные колледжи) College Berufsoberschule	Среднее профессиональное углубленное
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 три курса учебной подготовки
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	Bachelor degree Dipl. Sp. Dipl. Eng.	Бакалавр Специалист Инженер
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 и руководство и оценка деятельности других. Организация и планирование обучения других. Участие в планировании и распределении ресурсов. Научная работа	Master degree (M. Sci.)	Магистр
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. Научная работа	Doctor degree (Dr., Ph.D.) Dr.-Eng. Dr. Sci.	Кандидат наук
В EU – отсутствует. В РФ: определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами. Ответственность за результат в масштабе отрасли, страны, на международном уровне	Dr. Habil. Dr. Prof. Honor. Sci	Доктор наук Ученая степень и дополнительное 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 г.). В связи с вступлением в силу с 1 сентября 2013 г. «Закона об образовании» ФЗ-273 будет несколько изменена классификация уровней начального и среднего профессионального образования (в таблице – детальная прежняя классификация).

** – 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-ти развитых стран мира.

уровню. В этом плане существенным дополнением при определении соответствия выпускника или сотрудника организации некоторой квалификационно-компетентностной или должностной категории может выступать последняя редакция Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (2012 г.), в части принципиального обращения к обязательному наличию профильного опыта [4].

Как и в прежние годы указанный справочник выделяет важную составляющую трудовых ресурсов (3–5-летний профильный практический 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 Феде-

ральным институтом развития образования и Национальным агентством развития квалификаций в 2008 г., согласованы Минобрнауки РФ и РСПП. Тем не менее, документ видится крайне нечетким и явно недоработанным. Удивление вызывают отсутствие критических замечаний со стороны Союза ректоров вузов РФ, принявшего материал за рабочую модель, и безоговорочная поддержка РСПП, которому, исходя из нужд бизнеса и стремле-

Достижение квалификационных уровней (обновленное видение 2013 года и на ближайшую перспективу)

Квалификационный уровень	Пути достижения квалификации соответствующего уровня
0	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	Практический опыт и / или Профессиональная подготовка (краткосрочные курсы на базе образовательного учреждения или корпоративное обучение) при наличии общего образования не ниже основного общего
2	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 начальное профессиональное образование без получения среднего (полного) общего образования на базе основного общего образования
3	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	Среднее профессиональное образование с получением или на базе среднего (полного) общего образования или начального профессионального образования, практический опыт
5	Общий начальный Базовый цикл вузовской подготовки (первые 3 курса – неполное высшее образование) В отдельных случаях возможно среднее профессиональное образование с получением или на базе среднего (полного) общего образования, курсы повышения квалификации и практический опыт
6 6-a	Бакалавриат и практический опыт Специалитет (на основе специализированной учебной программы) и практический опыт
7 7-a **** 7-b	Магистратура (на основе освоенной программы бакалавриата или специалитета) и практический опыт Аспирантура (оконченный учебный курс) и практический опыт Бакалавриат или Специалитет и дополнительное профессиональное образование (второе высшее образование, программы MBA) и сопутствующий практический опыт по специальностям
8 8-b	Научная степень и практический опыт Освоенная программа подготовки Магистра или Специалитет с послевузовской программой образования (аспирантура) и дополнительное профессиональное образование (2-е в/о, программы MBA) и практический опыт по всем полученным специальностям
9	Научная степень (кандидата наук и практический опыт или доктора наук и практический опыт) и дополнительное профессиональное образование (второе высшее образование, программы MBA) Практический опыт и общественно-профессиональное признание на отраслевом, межотраслевом, международном уровне

**** С вступлением в силу с 1 сентября 2013 г. «Закона об образовании» ФЗ-273 аспирантура трансформируется в категорию подготовки кадров высшей квалификации по программам научно-педагогической деятельности с 4-летним циклом профессиональной подготовки по схеме 4+2+4 или для высокотехнологических специальностей по схеме 5,5+4.

ния к унифицированным международным критериям, была бы более близка Европейская модель. Так же необходимо добавить, что НРК РФ – необоснованно раздутая девятиуровневая система, которая содержит, по сути, только три последних уровня, связанных с реально наукоемкими видами работ, характерными, в настоящих условиях, только для высокотехнологических отраслей (химия, фармацевтика, биотехнология, индустрия ингредиентов, особые механические, физические, космические, IT- и военные технологии). Однако предшествующие шесть уровней не имеют надлежащей передачи научного объема знаний и не соответствуют квалификационно сущности научной работы, но все-равно ранжируются по параметру нау-

коемкости. Здесь попахивает очередной псевдострогостью подходов, а по факту – профанацией и стремлением зарегулировать пространство, обезличить и обесценить семантическую суть каждой квалификационной категории. А претензия девятого квалификационного уровня на решение проблем вселенского масштаба выглядит просто смешной для нашей страны, где утрачен интеллектуальный и технологический потенциал, фактически погибли многие научные школы.

Здесь необходимо дать некоторые дополнительные уточнения. Во-первых, и в Европе существует класс специалистов, соответствующий девятому уровню: Лауреаты международных премий, крупные многократные грантополучатели, известные

ученые в конкретных областях, специалисты, практикующие на стыке узкой специализации и эффективного ведения бизнеса. Однако эта категория является таковой лишь в силу всеобщего признания реального вклада и лишена доли наигранной и фальшивой статусности. Во-вторых, 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 или негосударственного образца уже давно однозначно выступают в фор-

мате расширения компетенций к основному виду образования, углубляют или дополняют его в смежных или иных областях, но не свидетельствуют о переходе в более высокую квалификационную категорию. Аналогичное замечание применимо и в части дополнительного образования для категорий высшей профессиональной квалификации. Наличие какого-либо уровня образования без наработанного профильного опыта вообще нивелирует его значимость, делая его просто формальным образовательным цензом, а не профессиональной и тем более квалификационной категорией. Аналогично и по второму высшему образованию: без опыта работы первое или второе образование нивелируется и не может выступать повышающим квалификационный уровень. Отдельно стоит указать, что версия НРК РФ 2012 г. — вообще не выдерживает критики, фиксируя деградационные процессы и отсталость в стране на долгосрочную перспективу в свете вступления в силу с 1 сентября 2013 г. ФЗ-273 «Об образовании», который не лишен принципиальных недостатков. Таким образом, нормативный комплекс ФЗ и НРК — еще более расходится с европейским подходом, что не может не настораживать ввиду недоброй памяти пресловутых наркомпросов 20-х и 30-х годов XX века, изуродовавших население и систему образования.

Сегодня в РФ актуальными остаются как аспекты подготовки высокопрофессиональных рабочих и служащих технического звена, так и специалистов с высшим и дополнительным образованием. В этом свете первоочередное значение приобретают базовое образование, рост квалификации, и многолетний профильный отраслевой или смежный опыт. В табл. 1 и 2 представлено перспективное видение сопоставимости квалификационных уровней систем образования РФ и EU на ближайший временной период. Анализируя всю совокупность материалов,

представляется предпочтительным применение исключительно Европейских рамок квалификации, где четко описаны уровни решаемых задач и, следовательно, личных компетенций трудовой единицы, что особенно важно для современных высокотехнологичных предприятия, к которым относятся и предприятия индустрии ингредиентов. Именно такой подход преимущественно актуален в свете формирования компетентных подходов к вопросам технического регулирования отрасли и тем более в условиях вхождения в ВТО.

Вслед публикации серии статей [5–7], поднимающих проблематику подготовки кадров, — хотелось бы продолжить обсуждение этого насущного вопроса. 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 эффективности функционирования предприятий и кадровом обеспечении деятельности. Клиентоориентированность 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. Именно группа R&D — команда специалистов и технологов высшей квалификации — обеспечивает высокий уровень конкурентоспособности продукции, способствует появлению перспективных разработок, а также фор-

мирует базу для экономического развития компаний.

Поскольку мы ведем речь о лидерстве отрасли ингредиентов в пищевой промышленности, то без надлежащего формирования кадровых команд обойтись невозможно. Более того, это должны быть максимально квалифицированные кадры, нежели просто специалисты пищевой индустрии [8]. 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, и это существенная проблема не только отрасли, но и экономики нашей 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. Хотя расширение экономического знания — вещь, однозначно, полезная, тем не менее, перепроизводство слабых гуманитарных работников обрушивает ценность образования и приводит к негативным явлениям на рынке труда. 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 направлений профессиональной деятельности в обществе (вне близости или удаленности от власти, денег, авторитетов). Немаловажно признание реального вклада специалиста, уважение к опыту и труду. Сегодня в стране существует иная социальная за-

кономерность, взращенная большевизмом: 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, да и вообще к встречному человеку. Это симптомы комплекса проблем очень больных общества и экономики, что порождено предшествующим политическим режимом. Даже на страницах ведущих изданий уже открыто и без намеков говорится о некомпетентности, инертности, низких квалификационных и профессионально-личностных качествах большинства руководителей формации советского и постсоветского периодов [9].

Отмечаемый кадровый голод, несостоятельность в работе с персоналом, неумение формировать команду и осуществлять даже банальный целевой квалификационный отбор при комплектовании штата — есть также плоды предшествующего ложного целенаправленного искажения критериев отбора и ранжира сотрудников. По мнению ведущих социологов и экономистов, дефицит кадров — это не что иное, как еще один острый симптом закрытости, недоразвитости и слабости экономики, сверхзарегулированности, отсутствия конкуренции и мотивации к созиданию. 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 — т. е. процедурными умениями, пониманием ситуации и выбранными для конкретных условий решениями.

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 происходят укрупнения, деления и объединения учебных заведений. Увы — но лишь считанные единицы смогли стать профильными Университетами в правильном понимании этого термина, другие — как были коммерческими, реальными или техническими училищами в период Императорской России — так ими и остались даже век спустя. Здесь опять уместно вспомнить о той же квалификационной отраслевой градации высших школ и университетов, а также специализированном наборе уровней выпускаемых квалификаций, принятых в Германии и других странах ЕУ. Университет, в традиционной Европейской категории — есть тот источник и двигатель прогресса, который способен изменить ситуацию, способствовать самоорганизации образовательных, научно-технических и общественных институтов, способствовать росту потерянного в стране профессионализма.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сапрыкин, Д.Л. История инженерного образования в России, Европе и США: развитие институтов и количественные оценки / Д.Л. Сапрыкин // Вопросы истории естествознания и техники. — 2012. — № 4. — С. 51 — 90.
2. Зеленский, В.Е. Процессный инжиниринг — основополагающий инструмент функционирования и модернизации пищевой и смежных технологий / В.Е. Зеленский // Пищевая промышленность. — 2012. — № 10. — С. 8—12.
3. Лукичев, Г.А. В поисках эффективного взаимодействия высшего образования и работодателей / Р.А. Лукичев // Экономика образования. — 2005. — № 4. — С. 5—21.
4. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (зарегистрирован в Министерстве Юстиции РФ 28 мая 2012 г., № 24339).
5. Кантере, В.М. Модернизация системы высшего образования в России и подготовка кадров для пищевой промышленности / В.М. Кантере, В.А. Матисон, С. Игнар // Пищевая промышленность. — 2012. — № 12. — С. 38—40.
6. Кантере, В.М. Система подготовки кадров высшей квалификации для пищевой отрасли на основе рамок квалификаций / В.М. Кантере, В.А. Матисон // Пищевая промышленность. — 2013. — № 1. — С. 26—30.
7. Кантере, В.М. Системное обеспечение качества образования при подготовке кадров для пищевой промышленности / В.М. Кантере, В.А. Матисон, С. Игнар // Пищевая промышленность. — 2013. — № 2. — С. 42—46.
8. Зеленский, В.Е. Кадровое обеспечение производств пищевых добавок, ингредиентов и концентратов / В.Е. Зеленский, Л.Д. Титова // Пищевые ингредиенты: сырье и добавки. — 2013. — № 1. — С. 57—62.
9. Рокотянская, В.В. Императивы формирования модели взаимодействия образования и промышленного производства / В.В. Рокотянская // Пищевая промышленность. — 2013. — № 2. — С. 48—50.