

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ: НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЕГО РАЗВИТИЯ

А.К. Мишин, Н.И. Толокольников

В настоящее время в крае услуги в сфере дополнительного профессионального образования оказывают как государственные учреждения профессионального образования всех уровней, так и частные учебные центры. Параллельно в последние годы произошло восстановление учебных центров корпоративного типа обучения на железнодорожном транспорте, в энергетической отрасли, дорожном строительстве, почтовой и телефонной связи, зернопереработке, газовом хозяйстве, торговле, милиции и некоторых других сферах деятельности. В то же время с рынка услуг в сфере дополнительного образования вытесняются мелкие частные структуры из-за их низкой конкурентоспособности, а также в результате возросших требований при лицензировании данного вида деятельности.

Работа по развитию дополнительного профессионального образования осуществляется в ходе реализации различных краевых кадровых программ и аналогичных программ, разрабатываемых в городах и районах края. Именно в их рамках удается формировать рыночную инфраструктуру данного вида услуг и одновременно координировать деятельность участников рынка образовательных услуг.

В качестве положительных субъектов оказания квалифицированных образовательных услуг можно назвать:

- Региональный центр повышения квалификации и переподготовки кадров (РЦПК) при АлтГТУ. Ежегодно в РЦПК обучается более 2500 слушателей. На его базе образован консорциум «Университеты Алтая», в котором прошли подготовку 540 слушателей по государственной программе подготовки управленческих кадров. На их подготовку только из краевого бюджета ежегодно выделяется от 500 до 750 тыс. рублей. Здесь же в течение нескольких лет осуществлялась программа подготовки антикризисных управляющих, обучение прошел 251 специалист, 86 из них получили государственную

лицензию на этот вид деятельности. Кроме того, реализуются международные программы «ТЕРМ 118», «НОУ-ХАУ», «КАЕР»; ведется интенсивное обучение руководителей и специалистов организаций края по вопросам охраны труда.

- Центр дополнительного образования «ЛИНК», действующий при Алтайской академии экономики и права, который занимается переподготовкой и повышением квалификации руководителей и специалистов по программам управленческого администрирования и правового сопровождения деятельности юридических и физических лиц.
- Институт повышения квалификации агропромышленного комплекса, удовлетворяющий потребности в новых знаниях агропромышленных предприятий в востребованном ими объеме услуг.

Аналогичные структуры действуют и в отраслях бюджетной сферы.

Вместе с тем, сложившаяся в Алтайском крае система дополнительного профессионального образования (ДПО) в современных условиях не вполне эффективна и самодостаточна, она постоянно меняется. От того насколько своевременными являются эти изменения, зависит формирование контингента обучающихся в той или иной структуре, оказывающей образовательные услуги. При этом следует заметить, что сеть образовательных структур ДПО слабо развита в сельской местности края.

Еще не оказывает существенного влияния на развитие в крае дополнительного профессионального образования рынок труда, где сформировался устойчивый профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения, что находит свое выражение:

- в увеличивающейся сегментации рынка труда в разрезе профессиональной квалификации и социальных факторов;

- в оттоке квалифицированных работников в неофициальную («теневую») экономику, представленную, как правило, таким бизнесом как мелкая торговля, различные виды ремонтных работ, строительство и охранный сектор, что усиливает нехватку рабочей силы в перспективных отраслях экономики;

- в слабой адаптации работников к быстрому, а порой и кардинальному, переменам в спросе на высокопрофессиональный труд на рынке труда;

- в чрезмерной коммерциализации системы образования, что неизбежно приводит к перекосам в структуре профессионального обучения в пользу социально-значимых (престижных), но неустойчивых к спросу специальностей (экономика, юриспруденция, менеджмент и др.).

Кроме того, система ДПО имеет и свои, только ей присущие, особенности развития.

Так, отраслевой принцип построения ДПО формально остается основным, но при относительно низком бюджетном финансировании институты (центры) повышения квалификации и переподготовки кадров вынуждены самостоятельно находить потребителей услуг, от чего число программ переподготовки или повышения квалификации кадров расширяется, и потому уже не всегда отражает отраслевой профиль учреждения. Это реально и для учреждений ДПО и для потребителей услуг.

Другая особенность ДПО определяется объективной необходимостью трудоспособного населения обновлять знания в течении жизни, чтобы быть конкурентоспособными и, соответственно, востребованными на рынке труда. Можно сказать, что непрерывное обучение для человека становится способом самоопределения и выживания. В большей степени это понимают молодые специалисты, которые только недавно приступили к профессиональной деятельности. Маркетинговое исследование трудоустройства выпускников вузов, ежегодно проводимое комитетом администрации края по труду, выявило следующую закономерность: 34 % молодых специалистов, уже в первый год работы после окончания вуза хотели бы получить дополнительную специальность, еще 55 % – повысить квалификацию. Эти профессиональные планы молодых специалистов в значительной степени основаны не только на не достаточном соответствии их знаний и практиче-

ских навыков требованиям, предъявляемым работодателями, но и на остром дефиците свободных рабочих мест, соответствующих полученной ими в вузе специальности.

Новые знания все больше становятся ценностью и для работников со стажем. Косвенно это также подтверждается результатами упомянутого маркетингового исследования. А именно, работодатели, к которым пришли молодые специалисты, в 6 случаях из 10 оценивают их теоретическую подготовку как высокую. Это, на наш взгляд, говорит о том, что работодатели, давно не повышавшие свою квалификацию, не имеют тех знаний, с которыми приступили к работе молодые специалисты.

При этом сегодня в сфере ДПО востребовано обучение как по традиционным, так и по инновационным технологиям и проектам, в том числе особенно интенсивно оно осуществляется по программам управленческого поведения руководителей, финансам и маркетингу. Поэтому в «арсенале» учреждений образования сегодня появляется все больший набор разнообразных учебных программ для обучения «на опережение» – это еще одна особенность дополнительного профессионального образования.

Являясь по своей сути оперативной и эффективной формой предоставления новых знаний, умений и навыков, система ДПО начинает постепенно перестраиваться под индивидуальные заказы работодателей и потребности населения. Только в этом случае ее услуги становятся востребованными. Из этого следует очередная принципиальная особенность современной системы ДПО – учебно-программная документация должна быть идентична компетенции обучаемого (группы обучаемых) и не может быть только типовой.

Перечисленные особенности позволяют с достаточно высокой точностью выделить проблемы, решение которых позволит обеспечить эффективное функционирование и дальнейшее развитие системы дополнительного профессионального образования в Алтайском крае:

- Переподготовка или повышение квалификации в учреждениях дополнительного профессионального образования не всегда гарантирует получение знаний необходимых или

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ: НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЕГО РАЗВИТИЯ

достаточных для повышения конкурентоспособности работников, а также для обеспечения конкурентоустойчивости производимой ими продукции, работ, услуг.

- Услуги в системе ДПО не имеют устойчивой связи с рынком труда, не в полной мере соответствуют спросу на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе. Такой разрыв актуализируется в силу того, что получение дополнительных знаний оплачивается либо работодателем, либо частным лицом, что практически не влияет на установление баланса между спросом и предложением на рабочую силу на рынке труда края.
- Работодатели только в отдельных случаях участвуют в формировании программ обучения, подборе преподавательских кадров, в результате они не всегда удовлетворены результатами переподготовки или повышения квалификации своих работников.
- Учебно-программная документация, как правило, не рассчитана на индивидуальный подход, поэтому, по мнению заказчиков, учеба не приносит желаемого эффекта. По этой причине руководители, связывающие развитие своего бизнеса с развитием персонала, организуют собственное внутрифирменное (корпоративное) обучение. Рассматривая с этой позиции внутрифирменное обучение следует признать, что оно не только компенсирует недостатки традиционных систем переподготовки и повышения квалификации кадров, но и создает предпосылки для поддержания конкурентоспособности работников у конкретного работодателя. В то же время его недостатком является большая зависимость работника от работодателя, от рабочего места в силу того, что аналогичное рабочее место у другого работодателя может требовать иные знания и умения, чем полученные ранее.

Таким образом, в условиях ограниченных возможностей организаций (порой – его нецелесообразности) для развития внутрифирменного обучения, базой для дальнейшего развития системы дополнительного про-

фессионального образования в Алтайском крае неизбежно становятся государственные учебные заведения. Это связано с тем, что эти структуры наиболее подготовлены с точки зрения наличия необходимой материальной базы, лабораторного оборудования, интеллектуального потенциала и готовности предоставить потребителям разнообразные и качественные образовательные услуги. Для учебных заведений – это реальный дополнительный канал финансирования в условиях предстоящего реформирования. Кроме того, прогнозируемая неблагоприятная демографическая ситуация приведет к снижению объемов приема студентов и учащихся в учебные заведения на дневные формы обучения. А это неизбежно заставит работодателей обращаться за услугами в учебные центры ДПО.

Учебным заведениям (центрам) для успешной деятельности на рынке услуг дополнительного профессионального образования требуется установление надежных и долговременных партнерских связей с работодателями. К сожалению, федеральное законодательство в данной области – законы Российской Федерации «Об образовании», «О высшем и послевузовском образовании» – содержат лишь общие условия функционирования учреждений дополнительного профессионального образования и не определяют круг обязанностей работодателя по повышению квалификации и профессионального уровня своих работников.

В условиях недостаточно урегулированного правового пространства для ускоренного и стабильного развития системы ДПО и подготовки (переподготовки) необходимого экономике края количества работников представляется, что эта задача должна решаться на договорных условиях (заключение договоров и соглашений) всеми заинтересованными участниками по следующим основным направлениям:

- гарантированное предоставление образовательных услуг, соответствующих уровню требований заказчика;
- создание системы контроля за качеством предоставляемых услуг и ответственности организаторов обучения при оказании услуг низкого качества;
- разработка учебно-методической базы учебных заведений с участием заинтересованных заказчиков-работодателей в целях оперативного формирования образовательных программ и обеспечения качественного

обучения, в том числе для развертывания форм дистанционного обучения;

- развитие мотивации работодателей (руководителей предприятий, организаций) в повышении квалификации и профессиональной переподготовке персонала;

- создание в организациях механизмов стимулирования профессионального и карьерного роста сотрудников, активное использование в этих целях ученических договоров на обучение и переобучение, заключение которых предусмотрено Трудовым кодексом РФ;

- повышение заинтересованности обучающихся в получении дополнительных знаний, а также их ответственности в виде обязательной отработки затраченных на обучение средств или их возврата работодателю в случае необоснованного прекращения обучения

или отказа работать на предприятии, финансировавшем их обучение;

- создание достоверных и доступных широкому кругу потребителей информационных баз данных о потребностях краевого рынка труда в рабочей силе и востребованности услуг, оказываемых учреждениями дополнительного профессионального образования.

Принимая во внимание отмеченное, считаем, что укрупненные оценки функционирования в крае системы дополнительного профессионального образования, а также обеспеченности реального сектора экономики и социальной сферы квалифицированными специалистами и рабочими кадрами должны быть самым тщательным образом учтены при разработке Плана социально-экономического развития Алтайского края на последующие годы, оформлены в виде специальных приложений к нему.