



*А. И. Жилина (Санкт-Петербург),  
доктор педагогических наук,  
заместитель директора ГИУ «ИО В РА О»*

## МЕХАНИЗМ СИСТЕМНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА

Складывающийся мировой образовательный рынок, в который стремительно интегрируется система образования России, превращает профессиональное образование в решающий фактор продвижения страны на глобальном рынке труда и новейших технологий, определяет ее геополитику и экономическую стратегию.

Повышение качества, доступности и эффективности образования, его непрерывный и инновационный характер, развитие социальной мобильности и активности профессионально грамотных специалистов превращают систему образования в систему обеспечения национальной безопасности России, роста благосостояния ее граждан, развития качества жизни общества.

Эти обстоятельства вызвали необходимость всестороннего обновления системы профессионального образования во всех ее звеньях (начальное, среднее, среднее специальное, высшее).

Решающим условием успешного развития системы образования явилось ее нормативное законодательное обеспечение.

Были приняты законы РФ «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «Концепция модернизации российского образования до 2010 года», ряд постановлений и распоряжений по проблемам системы образования, утверждены федеральные целевые программы, типовые положения, определен порядок проведения широкомасштабных экспериментов, установлены государственные задания на подготовку специалистов.

Для реализации законодательных актов созданы государственные органы управления и общественные организации: координационные советы, постоянно действующие совещания региональных руководителей образования и заместителей глав исполнительной власти субъектов РФ,

председателей советов ректоров вузов, директоров ССУЗов и учреждений НПО федеральных округов, представителей общественных организаций и т.п.

Ведется информационная разъяснительная работа в СМИ и т.д.

Казалось бы, можно говорить о том, что формируется эффективный механизм обновления, модернизации системы профессионального образования в стране.

Однако анализ не решенных и не решаемых пока проблем показал, что положение в системе образования не меняется к лучшему как минимум из-за ряда таких причин:

- совокупность ресурсного обеспечения российской системы образования недостаточна, чтобы преодолеть негативные последствия ее недофинансирования;

- вызванный развалом промышленных и сельскохозяйственных предприятий развал системы образования взрослых и непрерывного профессионального образования привел к снижению профессионализма кадрового состава во всех отраслях, включая саму систему образования;

- внутриотраслевой, замкнутый характер образовательной политики привел к межведомственной рассогласованности в реализации законодательной базы системы образования;

- региональные власти не проявили должного понимания значимости системы профессионального образования для эффективного социально-экономического развития своих территорий, фактически не поддержали профессиональные учебные заведения в подготовке квалифицированных кадров, не наладили диалог с новыми руководителями и хозяевами промышленных и сельскохозяйственных предприятий о социальном партнерстве в подготовке кадров.

Результатом такой государственной и региональной образовательной и кадровой политики стало отсутствие механизма взаимодействия властных структур региона, рынка труда, государственных и общественных институтов управления образованием и подготовкой кадров в регионах.

Регионализация становится реальной тенденцией общественного развития. Регион представляет собой целостную, относительно самостоятельную в административно-правовом отношении социально-экономическую единицу, в которой может быть решен весь комплекс организационных и кадровых проблем через функционирующий в регионе образовательный комплекс – учебные заведения всех уровней и типов и их управленческие структуры.

Являясь органической частью региона, образовательный комплекс объективно в силу своего предназначения вынужден взаимодействовать с населением региона, промышленными и сельскохозяйственными предприятиями, различными учреждениями и властными структурами региона, отражая их запросы в образовании, удовлетворяя потребности региона в квалифицированных кадрах. Но при этом должно быть обеспечено единство взаимодействия властей региона со своим образовательным комплексом.

Как минимум, это – понимание региональной властью значимости образовательного комплекса для кадрового обеспечения социально-экономического развития своей территории, умение применять системный подход к преодолению внутриотраслевого замкнутого характера образовательной и кадровой политики, оказание финансово-ресурсной помощи образовательному комплексу в развитии кадров самой системы образования с целью совершенствования качества подготовки профессионалов – специалистов для экономики, культуры, социальной сферы региона.

В рыночных условиях, сложившихся в России за последние 15-20 лет, отношения системы образования с региональной властью и руководителями учреждений и организаций продолжают оставаться или административными, или неупорядоченными вообще, экономические и партнерские отношения находятся в зачаточном, неразвитом состоянии.

С целью реализации нормативной базы системы образования в стране активно ведется работа по разграничению полномочий органов государственной власти и местного самоуправления в управлении образованием, что отражено в распоряжениях об утверждении перечня федеральных образовательных учреждений. В него вошли всего 1980 образовательных учреждений.

Все остальные, в т.ч. учебные заведения НПО, СПО, ДПО, среднего специального и высшего профессионального образования переданы под юрисдикцию регионов.

Для региональной власти эта сложная задача может быть решена путем изменения функций регионального комитета образования, которому следует вменить в обязанность управление всеми образовательными учреждениями, включая детские дошкольные, школьные, внешкольные; профессиональное образование – НПО, СПО, ДПО, ССУЗы, вузы; иные образовательные учреждения всех видов собственности, расположенные на территории региона; систему образования взрослых (мигрантов, безработных, социально незащищенных и пр.).

При этом региональные комитеты образования обязаны на основе законодательства на двусторонней договорной основе установить взаимоотношения с каждым из образовательных учреждений, четко прописать свои права и обязанности по отношению к автономным, самоуправляющимся учебным заведениям, работающим на основе своих Уставов.

Законами об образовании определены обязанности региональных органов управления образованием, среди которых главными являются контроль за качеством образовательных программ, квалификацией педагогов и достижением образовательных стандартов.

Главную роль в системном управлении кадровым потенциалом в регионе играет не комитет образования, а глава администрации региона и главы ведущих комитетов по экономике, финансам, статистике, занятости населения, социальной и молодежной политике.

Руководители этих комитетов должны на основе анализа состояния и прогноза социально-экономического развития региона вооружить управленческие структуры образовательного комплекса документом с точными цифрами потребности в кадрах определенных специальностей на ближайшие 5-10 лет, в соответствии с потребностями региона переструктурировать образовательные учреждения, произвести интеграцию учреждений НПО – СПО – ДПО – ССУЗ – ВУЗ – предприятие, если в этом есть необходимость, или оставить те учебные заведения, которые самостоятельно могут решать проблемы подготовки нужных региону квалифицированных кадров.

Региональная власть обязана сформулировать свой заказ образовательному комплексу по количеству и качеству необходимых профессионально готовых кадров определенной квалификации к обозначенным срокам.

Заказ по количеству и качеству необходимых специалистов региональная власть обязана обеспечить финансовыми, материальными, информационными ресурсами.

Здесь складывается многоканальное финансирование. Государственное финансирование – по результатам ЕГЭ на основе ГИФО; личное индивидуальное финансирование самих обучающихся; региональное финансирование на основе (на договорных условиях) региональных нормативных актов о социальном партнерстве предприятий и учебных заведений по подготовке специалистов (трехсторонний договор между администрацией региона, учебным заведением и работодателями), об обязательствах работодателя оплатить расходы по подготовке специалистов для своего производства и обязанности учебного заведения подготовить его качественно; региональное финансирование должно включать и средства, получаемые от налога на использование работодателями квалифицированных кадров, уже работающих на производстве.

Эти финансовые средства должны аккумулироваться на региональном уровне в фонды образования и подготовки специалистов, распоряжаться ими должен общественный совет по управлению кадровым потенциалом в регионе. Этот же совет совместно с руководителями ведущих комитетов администрации региона должен постоянно совершенствовать нормативную стоимость подготовки специалистов, отслеживать регулярность поступления средств в фонд, целенаправленное их распределение по учебным заведениям, принимать решения о реструктуризации сети учебных заведений, их интеграции или дифференциации и пр. в соответствии с изменяющейся конъюнктурой и потребностями рынка труда в стране и регионе.

Комитет образования обязан осуществлять специфическую профессиональную функцию управления образованием: обеспечивать квалификацию руководящих и педагогических кадров системы образования, научную и методическую составляющую процесса подготовки кадров специалистов, обеспечивать поэтапный мониторинг качества образования, соответствие подготовки специалистов требованиям образовательного стандарта и государственного регионального заказа.

Каждое образовательное учреждение, имеющее статус самостоятельного и автономного по своему Уставу, обязано иметь двухсторонние договоры между учреждением образования и обучающимися или трехсторонние – с участием работодателя. Возможны и другие варианты этой деятельности. Однако суть ее должна сводиться к следующему:

- за счет консолидации средств в региональном фонде образования увеличить реальное финансирование системы образования региона до требуемого уровня, в т.ч. обеспечение повышения заработной платы сотрудников образования не ниже, чем в промышленности, финансирование развития материально-технической базы и информационного ресурса образовательного комплекса;

- системой договоров обеспечить ответственность учреждения за качество образования, ответственность специалистов за качество личного обучения, ответственность работодателя за своевременное и достаточное финансирование подготовки необходимых профессиональных кадров, т.е. обеспечить ответственность всех субъектов образования за конечные результаты деятельности;

- финансировать необходимое научное и методическое обеспечение образовательного комплекса региона через систему научно-исследовательских и организационно-экономических проектов развития системы образования в регионе;

- с целью обеспечения современного образования высококвалифицированными педагогами и руководителями системы образования необходимо создать независимые от структур управления образованием региональные центры аттестации и сертификации работников образования и не принимать на должность педагога или руководителя лиц, не имеющих сертификата.

На наш взгляд, системное применение этих основных факторов управления кадровым потенциалом в регионе позволит создать рыночные механизмы взаимодействия всех заинтересованных субъектов в получении качественно подготовленных специалистов, способных обеспечить социально-экономическое развитие любой территории.