

# КАЧЕСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ВЫШЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В СТРАНЕ

**К**адровые проблемы во всем нефтегазовом мире ставятся в один ряд с такими, как ресурсный национализм, несовершенство отраслевого законодательства, неблагоприятный инвестиционный режим, коррупция, значительное осложнение условий добычи... Есть все основания доверять кадровым исследованиям и «Эрнст энд Янг», и «Делойт»: нет специалистов — нет прогресса.

У нас в России проблемы те же, но решать их мы предпочитаем не «всем миром», а кооперативно: у Минобрнауки — свои дела, надо догонять Запад по бакалавриату; у ректоров вузов — дефицит средств на обучение, практику студентов на предприятиях, материально-техническую базу; у компаний — насущная потребность доучивания выпускников; у хэдхантеров — перетасовка колоды...

Национальной — объединительной — идеи как не было, так и нет, иерархичная правда выдается за истину, а созданная работать вертикаль власти отдыхает. Реальное — нужное рынку — отраслевое образование в стране становится возможным только благодаря договорным отношениям университетов с компаниями.

И вряд ли удастся лучше отразить ситуацию с отраслевым профессиональным образованием, чем это сделал в марте текущего года Владимир Литвиненко, ректор СПГГИ им. Г.Плеханова, заместитель председателя Высшего горного совета — руководитель секции по вопросам горной науки и кадровой политики, на специальном «кадровом» заседании совета.

Списываю. «Первая проблема — кадры. Вторая — кадры, занятые подготовкой кадров. Третья — государственные кадры, отвечающие за кадровое обеспечение всех отраслей экономики.

Страна уже четверть века пребывает в переходном периоде — периоде неопределенности. И именно здесь содержится ответ на вопрос, почему наши отрасли, система государственного регулирования и т.д. работают не так, как в других странах. Ответ

прост: не может качество человеческого капитала быть выше качества образования в стране».

Кадровая халтура на всех трех ее этапах, иными словами, ведет к халтуре на личностном, корпоративном и государственном уровнях.

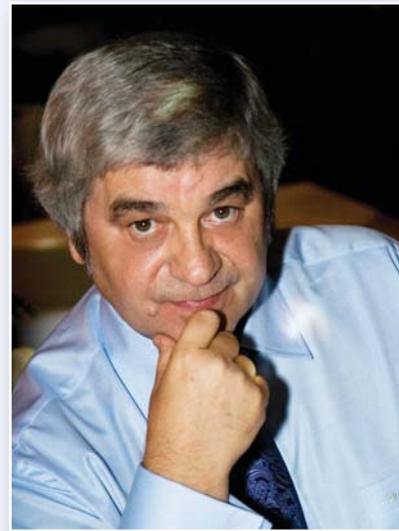
Затеянная модернизация системы образования в нашей стране, зачастую без привлечения ведущих горных вузов, по существу преследует в последнее время цель решения организационно-экономических вопросов, упуская при этом главную проблему — необходимость значительного повышения качества подготовки специалистов; именно такой кадровый вывод сделало экспертное сообщество страны.

Сделало свое дело и повальное увлечение страной «гуманитаризацией образования» — рынок задохнулся от профицита невостребованных ныне выпускников-экономистов, финансистов, юристов — неумех общего профиля, равно как и от дефицита инженеров-практиков. Наиболее продвинутые кадровики даже поторопились переименовать неблагозвучного инженера на престижного бакалавра, а то и магистра: не пальцем же русские деланы.

Но от перемены слагаемых сумма не изменилась: новых государство не нашло, да и пыталось ли? И не потому ли «именно данное обстоятельство в значительной мере предопределило растущую зависимость технического перевооружения отечественного горного производства от заимствования зарубежной техники и технологий, монопольного положения в сфере сервиса зарубежных инновационных корпораций»?

Другое дело, «негосударственные» формы образования, вернее, формы участия корпоративного капитала в образовании. Об этом свидетельствует опрос «Вертикали», мы «доставали» вузы, руководителей кадровых подразделений компаний, центров повышения квалификации и рекрутинговых агентств.

Практически все университетские лидеры заявили о соответствии — в целом — своих выпуск-



ников требованиям работодателей, так же как все из них согласилось с тем, что существует острая необходимость совмещения процесса получения фундаментальных знаний с практическими тренингами.

Но первыми это поняли сами работодатели. Кто-то открывает свои кафедры в том или ином вузе, кто-то за свой же счет укрепляет материально-техническую базу избранного университета, кто-то организует корпоративный пул высших учебных заведений, одаривая их финансово и организационно, кто-то обучает профессорско-преподавательский состав, дабы тот не отставал от рыночных реалий, кто-то разрабатывает и осуществляет массу довузовских и послевузовских программ повышения квалификации, кто-то вплетает вузовскую науку в свои практические изыскания, кто-то дорос и до организации сверхвысшего образования с получением двойного — зарубежного и отечественного — диплома, обладатель которого стоит на самом вершине по рейтингу спроса...

Да простят меня иные ВИНК, но, основываясь лишь на полученных отчетах, всеми перечисленными и добровольно взятыми на себя обязательствами системно занимается ТНК-ВР. Ее корпоративная политика — и не только кадровая — заслуживает, по меньшей мере, уважения: все как-то по уму, системно, дивидендно результативно... Уже не жалею даже, что поругались с ВВП, значит, так надо...

И чем плоха образовательная правда «Вертикали»: не каждый выпускник — бакалавр, но каждый инженер — магистр по сути? 