

ИННОВАЦИОННАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ РОССИИ (современные императивы)

Т. В. Модянова,

проректор по кадровой политике

Московской международной высшей школы бизнеса «МИРБИС» (Институт)

В статье раскрывается сущность сложившейся кадровой политики в образовательной сфере России, дается генезис ее императивов, под воздействием которых сложилась современная образовательная доктрина России. На основе критического анализа автор показывает главные тенденции формирования глобального образовательного пространства и формулирует основные императивы будущей кадровой политики России.

The essence of the current personnel policies in the education sphere of Russia is discussed along with the genesis of its imperatives formed under the influence of modern educational doctrine in Russia. On the basis of critical analysis, main trends shaping the global education space are shown, basic imperatives of the future human resource policy in Russia are described.

Ключевые слова: кадровая политика, образование, система образования, императив, детерминант, концепция, кадры, инновация.

Key words: personnel policy, education, education system, imperative, determinant, concept, personnel, innovation.

Несмотря на то, что несколько лет назад рабочей группой Совета по кадровой политике при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Центральном федеральном округе был разработан проект Концепции государственной кадровой политики Российской Федерации, в настоящее время в России не существует ни нормативного акта, ни доктрины, которые служили бы единой нормативно-концептуальной основой реализации государственной кадровой политики. В этом проекте стратегическая цель политики была определена так: «формирование и восстановление кадрового потенциала России как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса российского общества, обеспечивающего сохранение его целостности и высоких темпов социально-экономического развития, конкурентоспособность в международном разделении труда». В проектом документе также были названы основные принципы государственной кадровой политики: законность, демократизм, научность, профессионализм, открытость, равная социальная доступность, патриотизм, преемственность.

Важно отметить, что авторы проекта Концепции точно выделили и назвали основные (и самые общие) проблемы российской кадровой политики: «разгосударствление» кадрового потенциала страны; падение престижа практически всех интеллектуальных видов труда и снижение социального статуса интеллигенции; сокращение кадрового резерва ведущих отраслей экономики, науки, образования, медицины; разрушение системы подготовки квалифицированных рабочих кадров; сокращение ротации кадров между регионами; депрофессионализация государственного аппарата и коррупционность значительной части его работников.

Авторы проекта также отметили, что наличие такого количества проблем в сфере кадровой политики «привело к разрушению интеллектуального и профессионального ресурса российского общества, сужению возможностей реализации конституционных прав граждан России по свободному использованию своих способностей и распоряжению ими, усилению неравномерности распределения кадрового потенциала по регионам России и истощению кадрового обеспечения социокультурного пространства и, как следствие, ограничению доступа граждан к образованию, медицинскому обслуживанию, культурным ценностям, снижению уровня их занятости». Следует отметить, что в России сложились недопустимые перекосы на рынке труда, в связи с тем, что

государственная политика подготовки профессионального потенциала общества не соответствует тенденциям развития отраслей экономики и промышленности. По данным Росстата, до 40 процентов выпускников образовательных учреждений не находят себе применения, в то время как в ряде отраслей ощущается острый дефицит специалистов. Неудовлетворенность граждан сложившимся в обществе отношением к профессиональным способностям повлекла за собой отток высококвалифицированных специалистов за рубеж. Россия становится кадровым донором промышленно развитых стран.

Авторы проекта концепции также выделили императивы государственной кадровой политики, под которыми следует понимать явления, процессы, факторы и условия, которые выступают в качестве требований как безусловного, так и условного характера по отношению к деятельности субъектов кадровой политики, направленной на формирование и востребование кадрового потенциала Российского образования как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса российского общества. К числу императивов, на наш взгляд, можно отнести:

- анализ и прогнозирование перспектив развития науки, техники, технологий, состояния рынков труда, а также тенденций профессионализации труда в различных сферах общества;
- обеспечение законности в процессе реализации государственной кадровой политики;
- демократизация форм и методов управления процессами развития системы формирования кадрового потенциала;
- внедрение экономических механизмов, регулирующих соответствие структуры кадрового потенциала потребностям федерального и регионального рынков труда, устранение диспропорций в профессиональной подготовке специалистов;
- предоставление материальных и социальных гарантий, обеспечивающих достойный уровень жизни граждан.

Вместе с тем, следует подчеркнуть, что авторы проекта Концепции, по-видимому, ставили перед собой задачу определить и обозначить универсальный перечень императивов кадровой политики. Эта задача нам видится как невыполнимая. Характер и содержание императивов не могут быть раз и навсегда определены, поскольку они детерминируются конкретными историко-общественными, политическими, социальными и иными условиями. При изменении условий деактуализируются или трансформируются одни императивы, и появляются другие. Таким образом, определение императивов кадровой политики должно основываться

на выделении реально действующих (здесь и сейчас) факторов ее детерминации. Именно такой подход позволит правильно наметить стратегию и принципы кадровой политики и, в конечном счете, прогнозировать ее целесообразность и эффективность.

Мы полагаем, что выделенные авторами проекта Концепции императивы государственной кадровой политики, действительно, являются условиями, которые выступают в качестве требований как безусловного, так и условного характера по отношению к деятельности субъектов кадровой политики в сфере образования. Однако к их числу, по мнению автора, необходимо добавить следующие императивы:

- либерализация подходов к осуществлению кадровой политики в сфере образования;
- учет характера демографических процессов и тенденций в России;
- учет внутренних и внешнеполитических вызовов как детерминант государственной образовательной политики.

Рассмотрим более детально сущность каждого из предлагаемых императивов.

1. Либерализация и гуманизация подходов к осуществлению кадровой политики в сфере образования.

В последнее десятилетие основной тенденцией в сфере кадровой политики являлось замещение либеральных компонентов неоконсервативными. В настоящее время уже можно констатировать, что в результате расширения функций и ответственности кадров системы образования в реализации государственной образовательной политики и одновременного уменьшения объема их свободы и прав, кадры образования практически оказались в роли заложников государства. Такой подход представляется тупиковым. Выразителем этой стратегии является образовательная доктрина РФ, которая декларирует, что образование должно обеспечивать:

- создание основ для устойчивого социально-экономического и духовного развития России, обеспечение высокого качества жизни народа и национальной безопасности;
- укрепление демократического правового государства и развитие гражданского общества;
- кадровое обеспечение динамично развивающейся экономики, преимущественно учитывающей интересы рынка, интегрирующейся в мировое хозяйство, обладающей высокой конкурентоспособностью и инвестиционной привлекательностью;

- утверждение статуса России в мировом сообществе как великой державы в сфере образования, культуры, искусства, науки, высоких технологий и экономики.

Однако все эти задачи не могут быть реализованы кадрами, находящимися «в плену» у государства. Специалисты окажутся способными выполнить возложенную на них миссию только при условии, если их профессиональная деятельность в сфере образования станет не вынужденным, а свободным выбором. Для этого необходимо повышать престиж интеллектуального труда в сфере образования, неукоснительно обеспечивать экономические и социальные гарантии для педагогов, использовать гуманистические формы мотивации и стимулирования труда занятых в этой сфере специалистов. Государство должно не номинально, а реально поставить работников во главу угла образовательной политики. Для этого необходимо перестать рассматривать кадры как ресурс образовательной политики, отказаться от этатистских* подходов, и строить деятельность по регулированию кадровых процессов на основе гуманистических и либеральных ценностей.

Таким образом, главными требованиями этого императива являются:

- повышение престижа интеллектуального труда, учительства, наставничества;
- разработка гуманистических стратегий стимуляции и мотивации труда педагогов;
- отказ от этатистских подходов к кадровой политике;
- разработка и внедрение системы социальных гарантий для работников образования, которая позволит поднять социальный статус кадров образования и престиж этой деятельности.

2. Учет характера демографических процессов и тенденций.

На наш взгляд, в настоящее время кадровая политика в сфере российского образования, практически, не учитывает две демографические тенденции, которые должны выступать как определяющие при разработке стратегии воздействия на кадровые процессы. Этими тенденциями являются: старение населения и миграция.

Быстрое падение рождаемости в 60-е и последующие годы привело к тому, что население России стало стремительно стареть. Уже перепись населения 1989 года показала, что доля людей старше

60 лет в структуре российского населения приблизилась к 18%. Абсолютные цифры показывают, что за межпереписной период численность населения старше трудоспособного возраста увеличилась на 2,6 млн. человек, т.е. на 9,5%. В то же время, численность детей и подростков за этот же период сократилась на 9,7 млн. человек, или на 27%. Перепись населения России 2002 года показала, что средний возраст жителей России достигает уже почти 40 лет.

Старение населения порождает новые требования к работе с кадрами. Сокращающаяся абсолютно и относительно численность экономически активного населения обуславливает необходимость перестановки «кадровых акцентов». Представляется, что в настоящее время не имеет смысла решать задачи, связанные с омоложением кадрового корпуса в образовательной сфере, хотя их постановка и звучит в посланиях Президента РФ Д.А. Медведева Федеральному собранию. Следует в большей степени ориентироваться на сохранение имеющегося кадрового корпуса образования. Для этого необходимо разрабатывать стратегии работы со специалистами старше 40 лет, ориентировать программы повышения профессиональной квалификации персонала именно на этот возрастной контингент, расширять и адаптировать их содержание под реальные профессиональные потребности и возможности кадров с учетом их значительного опыта работы в рассматриваемой сфере. Необходим также пересмотр программ социальной защиты педагогов, поскольку, согласно демографическим прогнозам, и население, и профессиональные кадры будут продолжать стареть.

Все последние годы в России нарастающими темпами происходит процесс уменьшения численности населения по причине его естественной убыли. Миграция стала единственным источником восполнения потерь в численности населения России. Миграционные процессы позволяют России сохранять статус одного из самых многонациональных государств мира. Перепись населения 2002 года показала, что в России проживает 23 наиболее многочисленных национальностей, численность населения которых превышает 400 тыс. человек. В эту группу входят татары, азербайджанцы, кабардинцы, даргинцы, кумыки, ингуши, лезгины и якуты.

Успешное решение задач государственного регулирования формирования и развития рационального баланса трудовых ресурсов страны предполагает необходимость учета указанных выше

* этатизм (от французского слова «etat» – государство) – направление политической мысли, рассматривающей государство как высший результат и цель общественного развития).

тенденций. Сегодня следует особо стимулировать межрегиональную миграцию населения с учетом особенностей международного разделения труда, активизировать работу с национальными кадрами образования и использовать кадровый потенциал миграции. Однако в реальной жизни этому препятствует «антимиграционное» законодательство о гражданстве, а также отсутствие системы аттестации «иностранных» кадров образования для работы в Российской Федерации.

Таким образом, главные требования данного императива связаны с необходимостью инкорпорирования кадрового потенциала миграции в российскую систему образования и усиление внимания этой сфере путем привлечения в нее опытных преподавателей.

3. Учет внутри- и внешнеполитических вызовов как детерминант государственной образовательной политики.

Образовательный процесс должен, по большому счету, адекватно учитывать все вызовы рынка труда и отвечать на них, с тем чтобы не осложнять и без того нелегкую ситуацию в сфере выполнения государством своих функций в рассматриваемой области, связанных, прежде всего, с обеспечением безопасности личности, общества и государства, а также с их защитой от внутренних и внешних политических угроз. Образование как инструмент и, одновременно, контекст политической социализации граждан должно вооружить их знанием о содержании и характере возможных угроз, о политике государства по их устранению, об условиях обеспечения внутренней и внешней безопасности общества. Более того, граждане должны иметь представление о геополитической миссии России и о своей роли в ее реализации, о мерах по борьбе с терроризмом и сепаратизмом.

Однако сегодня образовательная политика российского государства преимущественно нацелена на решение прагматических экономических задач. Кадровая политика в сфере образования также далека от разумного стратегического подхода; она превратилась в непродуманный глубоко государственный кадровый менеджмент. Стратегическое политическое мышление по каким-то причинам ушло и из сферы образования, и из научно обоснованной кадровой политики в ней. Как справедливо замечает А.С. Панарин, в российском образовании сегодня «остро ощущается дефицит общенациональной идеи, массовая дезориентация». При этом ученый предупреждает, что можно легко предугадать, какими могут оказаться последствия от столкновений представителей устойчивых органических культур с духовно обнищавшей и дезориентированной невежественной массой людей, доведенных до полного отчаяния.

О необходимости поиска национальной идеи, ее всестороннего проникновения и воплощения в систему образования и соответствующую подготовку педагогических работников, сегодня говорят многие. На наш взгляд, предлагаемые государственным политиками населению варианты национальной идеи несут в себе отпечатки популизма, имперского великодержавия, этнонационализма. Разработка национальной идеи для российского общества не входит в задачи нашей статьи, однако мы считаем возможным отметить, что нам импонирует подход к продуцированию национальной идеи, предложенный А.С. Панариным. В частности, его мнение, что: «новый цивилизационный проект России должен обладать потенциалом эффективного ответа на все три формы современного вызова. Перед лицом западного вызова России необходима идея евразийского устройства в двух планах – государственно-политическом и цивилизационном. Новый федерализм должен сочетать демократические автономии и самостоятельности регионов с единой государственностью. В едином цивилизационном пространстве (конституционно-правовом, экономическом, информационно-образовательном, научно-техническом и т.д.) должно быть обеспечено единство и дифференциация составляющих его народов. Авторитарным этнократиям должна противостоять концепция единых и неотчуждаемых прав человека, гарантированная евразийской конституцией. Идея автономии должна быть перехвачена у этнократии: вместо федерации наций с этнической доминантой должна строиться федерация штатов-регионов, объединяющих местное население безотносительно к этнической принадлежности. Только так можно примирить идею гражданских прав с идеологией автономизма. Приоритет единого пространства здесь означает и признание единых и неотчуждаемых прав человека и гражданина. Лишь при этом условии миссия России и Евразии снова совпадет с цивилизационной миссией Просвещения».

На наш взгляд, в таких координатах следует искать согласованные основы стратегической государственной образовательной кадровой политики и видения будущего социально-экономического прогресса страны и благополучия нашего общества. Именно на такой основе должна строиться работа государственных органов управления, ответственных за подготовку специалистов для образовательной сферы, чтобы эта основа способствовала обеспечению политической социализации личности в рамках системы образования.

Таким образом, главным требованием рассматриваемого императива является разработка национальной «политической образовательной идеи», внедрение ее в содержание подготовки, повышения квалификации и аттестации педагогических кадров.

К глобальным современным тенденциям, корректирующим императивы и не всегда отвечающим приоритетам российской государственной кадровой политики в области образования, следует отнести: исчерпанность факторов политической и культурной идентификации индивида в обществе «постмодерна»; необходимость достижения органичного единства между экономической эффективностью образования, его социальной эффективностью и сохранением гуманистической парадигмы развития личности; возникновение глобальной коммуникативной среды знания и информации; информатизация и компьютеризация всех сфер жизни; глобальные проблемы современности и необходимость повышения ответственности личности за обеспечение устойчивого развития и благополучие человечества; европеизация образования, противоречащая характеру традиционной российской национальной системы образования; необходимость преодоления посттоталитарной инерции развития российской и восточноевропейских систем образования.

Резюмируя выше изложенное и учитывая сложившиеся глобальные тенденции, предлагаем авторское видение перечня главных императивов кадровой политики государства в области образования:

1. Актуальность всестороннего анализа и научного прогнозирования перспектив развития науки, техники, технологий, состояния рынков труда, а также тенденций их профессионализации во всех основных сферах жизнедеятельности общества.
2. Обеспечение законности в процессе реализации государственной кадровой политики.
3. Демократизация форм и методов контроля процессов развития системы формирования кадрового потенциала.
4. Внедрение экономических механизмов, регулирующих соответствие структуры кадрового потенциала потребностям федерального и регионального рынков труда, устранение диспропорций в профессиональной подготовке специалистов.
5. Предоставление материальных и социальных гарантий, обеспечивающих достойный уровень жизни граждан, занятых в профессиональных видах деятельности.
6. Либерализация подходов к осуществлению кадровой политики в сфере образования.
7. Учет характера демографических процессов и тенденций в России.
8. Учет глобальных тенденций в сфере образования как факторов трансформации императивов государственной кадровой политики в этой области.
9. Учет внутренних и внешнеполитических вызовов как детерминант государственной образовательной политики.

Библиографический список

1. Концепция государственной кадровой политики Российской Федерации (проект) // Образование и общество. – 2003. – № 4.
2. Основные итоги Всероссийской переписи населения 2002 года. М.: Росстат, 2003. – С. 32.
3. Основные итоги Всероссийской переписи населения 2002 года. М.: Росстат, 2003. – С. 34.
4. Панарин А.С. Россия в Евразии: геополитические вызовы и цивилизационные ответы // Вопросы философии. – 1994. – № 12. – С. 32–33.
5. Послание Президента РФ Д.А. Медведева Федеральному собранию Российской Федерации // Российская газета. – 2008. – 6–12 ноября. (№ 230).
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 4 октября 2000 г. № 751 «О национальной доктрине образования в Российской Федерации» // Учительская газета. – 6 октября 2000.

Модянова Татьяна Викторовна – проректор по кадровой политике Московской международной высшей школы бизнеса «МИРБИС» (Институт)

e-mail: modyanova@mirbis.ru