

Образование и бизнес: вместе или параллельно?

Зайцева Н.А.

Education and Business: together or on parallel tracks?

Zaitseva N.

В статье описан положительный опыт реализации региональных программ подготовки кадров, а также выявлены проблемы взаимодействия образовательных организаций и работодателей в процессе совершенствования системы образования в России. Обоснована важная роль прелиминаринга, как формы привлечения в компании студентов и выпускников образовательных организаций к работе посредством производственной практики и стажировок на предприятиях.

The article describes the positive experience of the implementation of regional training programs, and identifies the problems of interaction between educational institutions and employers in the process of improving the system of education in Russia. The importance of preliminaring, as a form of engagement in the company of students and alumni organizations to work through practical training and internships is given basis.

Ключевые слова: образование в России, работодатели, ФГОС, практика, стажировка, конфликт интересов, договор о сотрудничестве.

Keywords: education in Russia, employers, state educational standard, practice, training, conflict of interests, the cooperation agreement.

Положительный опыт регионов.

В условиях негативной динамики основных макроэкономических показателей деятельности российских компании в текущем году и большой вероятности ее продолжения в ближайшие 2-3 года работодатели все больше внимания стали уделять подготовке кадров как собственными силами, так и на основе взаимовыгодного сотрудничества с образовательными организациями. Кроме того, все больше внимания стало уделяться вопросам формирования кадрового резерва на основе концепции «Управление талантами», широко освещенной как в зарубежных научных исследованиях [7, 8, 9, 10], так и в российских [1]

В качестве положительного опыта результативного взаимодействия участников отношений в сфере образования можно привести проект, реализуемый в Ленинградской области.

Опыт регионов. Как выяснилось в результате различных исследований, оценка достаточности трудовых ресурсов является основой принятия инвесторами решений о размещении в каком-либо регионе новых производств. В Ленинградской области по состоянию на май текущего года потребность в квалифицированных рабочих кадрах составляла 18 тысяч вакансий. При этом по данным портала **HeadHunter**, в текущем году на каждую вакансию по рабочим специальностям в Ленинградской области приходилось всего 0,4 резюме.

Для решения проблемы в этой области реализуется сейчас проект Министерства образования и науки РФ с участием средств Всемирного банка «Подготовка рабочих кадров для социально-экономического развития регионов на 2014-2019 годы». Основной целью проекта является организация активного взаимодействия учебных заведений и предприятий данной области по подготовке рабочих кадров и специалистов. Кроме того, планируется апробировать дуальную систему образования, при которой два-три дня в неделю студенты учатся в образовательной организации, а оставшиеся два- три дня проходят практику на производственных предприятиях.

В отчетном году были реализованы необходимые мероприятия предпроектного этапа, а сам проект будет осуществляться с января 2015 года и до конца 2019 года. Предусмотрено существенное финансирование проекта: из регионального бюджета будет выделено 478 млн. рублей, 117,3 млн. рублей – средства профессиональных образовательных организаций области, 74,5 млн. рублей выделяют работодатели региона, и 1,3 млрд. рублей планировалось получить из средств Международного банка

реконструкции и развития (после введения европейских санкций этот источник финансирования оказался под вопросом) [4].

Основная часть средств по этому проекту будет потрачена на закупку современного оборудования для подготовки рабочих и служащих (оснащение производственных лабораторий, мастерских, специализированных кабинетов и т.д.), на разработку, апробацию и внедрение современных образовательных программ с усиленной долей практической подготовки, внедрение современных технологий обучения и другие направления деятельности.

Данный проект подготовки кадров в Ленинградской области базируется на полном соблюдении требований существующих федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), во многих из которых предусматривается возможность так называемого дуального образования. Например, в ФГОС СПО «Организация обслуживания в общественном питании» указывается, что «учебная и производственная практика (по профилю специальности) проводится образовательным учреждением при освоении студентами профессиональных компетенций в рамках профессиональных модулей и может реализовываться, как концентрированно, в несколько периодов, так и рассредоточено, ***чередуюсь с теоретическими занятиями в рамках профессиональных модулей***».

Прелиминаринг: зачем он нужен бизнесу?

Прелиминаринг (preliminaring) представляет собой совокупность различных форм привлечения кандидатов к работе в реальном бизнесе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов), которые после окончания учебы будут работать в компании.

В условиях продолжающейся демографической ямы (по оценкам специалистов, только в 2015 году количество выпускников школ начнет

немного увеличиваться) и связанного с этим уменьшения работоспособного молодого населения работодатели все больше задумываются над тем, как привлекать в компанию не готовых специалистов с опытом работы, знаниями и навыками, а новичков, которых необходимо обучить особенностям работы в данной компании и на конкретной должности [3].

Прелиминаринг имеет как свои плюсы, так и минусы для работодателя. К плюсам, несомненно, можно отнести привлечение в компанию молодых и в основном лояльных компании сотрудников, которые прошли период адаптации еще в период студенчества, многому научились, для того чтобы соответствовать занимаемой должности, но при этом уровень их оплаты труда, как правило, ниже, чем у аналогичного специалиста с опытом работы. Недостатки связаны прежде всего с риском того, что выпускники образовательных организации, обученные за счет средств компании, могут найти себе более привлекательного работодателя, который не потратил ни копейки на их обучение, но предложил более высокую заработную плату или другие перспективы.

Конфликт интересов.

Рассматривая проблемы взаимодействия образовательных организаций и работодателей, мы наблюдаем очевидный конфликт интересов: образовательные организации обязаны выполнять все требования федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОСов) (в части продолжительности практики, методического обеспечения, правовых аспектов оформления работодателей на работу в образовательную организацию и т.д.), а работодатели с этими требованиями часто не согласны, но при этом мало что делают для того, чтобы грамотно оформить свои предложения.

Участвуя в работе аккредитационных комиссий Росакредагентства и Агентства по общественному контролю качества образования и развитию

карьеры (АККОРК), мне приходилось часто сталкиваться с тем, что работодатели, особенно в процессе общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ, высказывали множество претензий к вузу, которые противоречили действующему ФГОСу.

Например, во время общественной аккредитации образовательных программ во Владимирском государственном университете представитель объединения работодателей «Опора России» высказал много замечаний о том, что в учебном плане мало часов на производственную практику и что их надо значительно увеличить, что не соответствовало требованиям ФГОС по оцениваемому направлению подготовки.

В итоге получается, как в известной ситуации, когда кандидату на вакансию сразу же сказали: « Забудьте всё, чему вас учили в институте! Здесь это не пригодится». А в ответ на его робкое: «Да я не учился в институте», последовало: «Тогда вы нам не подходите: нам нужны специалисты только с высшим образованием».

Личный опыт. То, что работодатели недовольны качеством подготовки, но при этом не принимают активного участия в разработке и реализации образовательных программ, стало уже аксиомой.

Недавно на программе повышения квалификации руководителей отделов кадров Следственного комитета России (170 человек от Калининграда до Камчатки), обсуждая вопрос набора сотрудников из числа студентов, в очередной раз услышала единогласное мнение о том, что студенты юридических вузов приходят на практику с такими методическими указаниями (МУ) по практике, которые полностью не устраивают работодателей. На мой вопрос: «Как вы выходите из данной ситуации?» - получила ответ: «Да мы не обращаем особого внимания на эти МУ и выстраиваем практику так, как нам нужно, чтобы студент хоть чему-то смог научиться». Когда я им сообщила о том, что сама как эксперт Росаккредагентства неоднократно была вынуждена делать

замечания о том, что содержание отчетов по практике не соответствует требованиям МУ и что они, таким образом, подводят вузы под замечания во время аккредитации, они были очень удивлены.

На другой мой вопрос: «Почему вы не вносите свои предложения по изменениям МУ по практикам?» - получила разные ответы, но все они сводились к тому, что либо «предлагали, но нас в вузах не хотят слушать», либо – «у нас нет на это времени» (наиболее распространенный ответ).

Добровольно - принудительно

В действительности образовательные организации в «добровольно-принудительном» порядке заинтересованы в привлечении работодателей к разработке и реализации образовательных программ.

Об этом сказано в нескольких статьях Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», например, в статье 2 («Участники отношений в сфере образования - участники образовательных отношений и федеральные государственные органы, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, работодатели и их объединения»), в статье 59 («К проведению государственной итоговой аттестации по основным профессиональным образовательным программам привлекаются представители работодателей или их объединений»), в статье 96 («Работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации вправе проводить профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность») и других.

Однако образовательным организациям не всегда удается найти таких представителей работодателей, которые готовы не **время от времени сотрудничать**, а **постоянно работать** по конкретной образовательной программе, в том числе и в области подготовки большого количества учебно-

методической документации, которую к тому же необходимо ежегодно перерабатывать. При этом данная работа часто осуществляется представителями отрасли на безвозмездной основе. В итоге, на практике, участие работодателей порой сводится к тому, что они просто расписываются на титульном листе образовательной программы и других элементах учебно-методических комплексов, но реально все это пишут опять-таки теоретики преподаватели.

Идем параллельным путем

Эффективное взаимодействие бизнеса и образовательных организаций возможно только в том случае, если в нем заинтересованы все участники процесса, в том числе и сами обучающиеся. Однако на их выбор места влияет множество факторов и не всегда в пользу потенциального работодателя, с которым у образовательной организации заключен договор о сотрудничестве [2].

Обратимся к опыту работодателей все той же Ленинградской области. Выборгский судостроительный завод, постоянно нуждающийся в специалистах среднего уровня квалификации, но узкого профиля, традиционно заключал ранее договора с образовательными организациями, которые готовили таких специалистов в течение двух-трех лет. Однако, в лучшем случае, на завод приходило 5 выпускников из 30. В результате завод создал собственный учебный центр, получил лицензию на образовательную деятельность и стал самостоятельно готовить рабочие кадры для себя. Обучение длилось всего несколько месяцев, но из группы в 30 человек оставалось работать на предприятии около 25 человек [4].

Таким образом, производственное предприятие решило идти с образовательными организациями не общим путем, а параллельным.

А судьи кто?

Высшее руководство в стране и в сфере образования неоднократно за последние годы говорило о необходимости кардинальных изменений. Приведем только два высказывания:

- Премьер Дмитрий Медведев: «Сейчас абсолютное большинство родителей считает высшее образование обязательным для своих детей, поэтому выросло количество вузов. Отсюда издержки: диплом получить несложно, сложно получить знания,— заметил премьер.— Но государству не нужны бесполезные учреждения, штампующие неподготовленных выпускников» [5];

- Министр образования Дмитрий Ливанов: «В России зарегистрировано около 1 тыс. вузов и почти 1,5 тыс. филиалов — это в пять раз больше, чем было в СССР, но существенная часть этих учебных заведений не отвечает даже минимальным требованиям: из 5,6 млн. российских студентов в некачественных вузах учатся около 1,7 млн. Мы хотим, чтобы к 2017 году подготовка студентов велась только в сильных вузах. К сожалению, многие московские вузы потеряли связь с рынком труда» [6].

Для исправления ситуации Министерство образования и науки предлагает перераспределить ресурсы прежде всего в пользу вузов в регионах, так как именно от них зависит рынок труда в провинции. Также планируется сократить количество вузов, имеющих право на магистратуру и аспирантуру, в пользу ведущих, опорных вузов, в том числе, региональных.

Вузы, в которых не будет магистратуры, планируется постепенно перевести на прикладной бакалавриат, когда студентов, совмещающих учебу в вузе с практикой на производстве, обучают рабочим специальностям. Таким образом, будут удовлетворены потребности родителей в том, чтобы дети имели высшее образование, а работодателей - в подготовленных рабочих кадрах как минимум среднего уровня квалификации.

Компромисс или наказание?

Однако далеко не все согласны с такими предложениями министерства образования и науки. Например, по мнению первого зампреда комитета Госдумы по образованию Олега Смолина, «ведущих вузов на всех не хватит. Россия очень большая страна, в любой стране наука считается необходимой частью высшего образования, и если у вуза отбирают аспирантуру, магистратуру, то это тяжелейший удар по науке. После этого вузы подвергаются мониторингу и, в том числе, по научной деятельности. Довольно странная ситуация, когда наказывают дважды: сначала наказывают тем, что отбирают аспирантуру и магистратуру, а потом наказывают по итогам мониторинга, объявляя вуз неэффективным» [5].

Представляет интерес и еще одно утверждение Олега Смолина о том, что «в среднем человек с высшим образованием создает примерно вдвое больше валового внутреннего продукта на душу этого человека, чем человек без высшего образования. Люди с высшим образованием в среднем дольше живут, особенно мужчины. Это более социально-ответственные граждане, это те, кто совершает меньше преступлений против личности, насильственных преступлений. Поэтому, когда нам говорят, давайте резко сократим число студентов, мне это кажется покушением на здоровье нации и на попытки модернизации» [5].

Таким образом, пока в стране проходит реформа образования, участники отношений в сфере образования, т.е. образовательные организации, органы государственной власти, работодатели и их объединения ищут совместные варианты совершенствования системы образования в России, при этом на практике некоторые из них вынуждены идти параллельным путем.

Литература

1. Комаров А. Как выявлять перспективных сотрудников. - Генеральный директор. –200. - № 2. – С. 23-26.
2. Ларионова А. А. Подготовка бакалавров менеджмента на основе новых образовательных стандартов//Современные проблемы сервиса и туризма. - 2012., - № 3. – С. 67-75.
3. Миронова М.Д, Кадровый потенциал для развития ЖКХ: социокультурные аспекты подготовки кадров жилищно-коммунального комплекса// Российское предпринимательство. – 2010. - № 4-1. – С. 125-131.
4. Петрова А. Инвесторы ищут людские ресурсы. Газета «Коммерсант», 29.07.2014. URL: <http://kommersant.ru/doc/2534033?isSearch=True>
5. У нас выпускников с дипломом гораздо больше, чем специалистов. Радио «Коммерсант FM». 11.07.2014, 10:40. URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2521325?isSearch=True>(дата обращения: 23.09.2014)
6. Черных А. Дмитрий Медведев провел дипломную подготовку. Газета «Коммерсант», 16.07.2014. URL: <http://kommersant.ru/doc/2526117?isSearch=True>(дата обращения: 29.09.2014)
7. Monacko, N.J. (2008), Knowledge management in universities. Journal of Academy of U.P.M university, Malaysian, № 10, p. 42-44.
8. AminpourFarzaneh (2006). Knowledge management in organization. Publication of change management conference. Isfehan,
9. Afrazeh A. (2005). Knowledge management, concepts, models, measuring and implementing. Tehran. Farazeh Publication.

10. Nonano, B.J et al. (2005). Introduction to organizational culture. New York press.