

УДК 331.1

Взаимодействие образования и бизнеса как путь развития экономики и решения социальных проблем¹**Н. Ф. Ефремова, Н. Ю. Склярова**

(Донской государственный технический университет)

Рассмотрены проблемы формирования контингента специалистов, отвечающих запросам современного бизнеса, и возможности бизнеса в развитии системы образования. Предлагается модель управления системой образования, нацеленной на подготовку специалистов к работе в конкретной области. Для этого необходимо объединить усилия различных ведомств и предприятий. Такая система обеспечивает интеграцию образования и бизнеса, а именно: организацию их совместной работы по подготовке кадров. Приведены принципы взаимодействия образовательных учреждений и предприятий. Рассмотрены возможности расширения влияния бизнеса в этой сфере. Чтобы выстроить комплексное взаимодействие образования и бизнеса, необходимо повысить квалификацию преподавателей. Этому будет способствовать их профессиональная переподготовка с учётом региональных запросов и современных технологий обучения. Немаловажным фактором станет система стимулов для мотивации качественного обучения студентов. Со стороны бизнеса представляется целесообразным сопровождение конкретных обучающихся, профессионально ориентированных на инженерно-технические специальности. Это позволит выстроить в нужном направлении их индивидуальную образовательную траекторию — от обучения в школе до производства. Использование механизмов частно-государственного партнёрства в этой области будет способствовать установлению конструктивного взаимовыгодного сотрудничества. Предполагается, что согласованные действия образования и бизнеса дадут синергетический эффект.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, рынок труда, подготовка кадров, инновационная образовательная среда, социально-экономическое партнёрство.

Введение. Новый путь развития России связан с развитием экономики знаний, эффективным использованием интеллектуальных ресурсов, формированием инновационной среды. Перевод российской экономики на инновационный путь развития в ситуации экономического и демографического кризиса обостряет проблему качества трудовых ресурсов — одного из главных условий конкурентоспособности предприятий. Очевидно, не способствуют эффективному социально-экономическому развитию страны такие факторы, как: неопределённость в выборе профессии у большинства выпускников школ, появление избытка специалистов в одних отраслях и дефицит в других. Профессиональная ориентация молодёжи на основе тесного взаимодействия системы образования с бизнесом призвана помочь учащимся обоснованно, осознанно выбрать профессию, реализовать профессиональные планы. Это, в свою очередь, обеспечит необходимый баланс на рынке труда. Следует также признать, что повышение престижа рабочих профессий позволит молодёжи реализовать себя в общественно полезной и актуальной сфере, стать в ней лучшими. Таким образом возможно разрешение проблемы нехватки рабочих кадров в стране. Всё это требует новых подходов к подготовке необходимых специалистов, установления прямых результативных коммуникаций между образованием и бизнесом. Однако данная задача является весьма сложной.

Проблемы взаимодействия образования и бизнеса. Развитие экономики региона требует интеграции образования, бизнеса и власти, с одной стороны, и интеграции всех уровней образования (общего и профессионального) — с другой. Здесь могут быть выделены три направления инновационной деятельности:

¹ Работа выполнена в рамках инициативной НИР.

— системная подготовка кадров, начиная от стратегического планирования и сопровождения до получения готового кадрового продукта;

— развитие инновационных подходов, методик и приёмов обучения, методов освоения знаний и формирования компетенций обучающихся, контроля качества обучения, ориентация результатов образования на запросы бизнеса;

— формирование и поддержка образовательных проектов и программ обучения, востребованных рынком труда.

Бизнес уже видит повод для тревоги: получать «сырой» кадровый материал невыгодно и даже убыточно. Большинство работодателей указывают на следующие недостатки молодых специалистов [1].

1. Нет стабильности и надёжности. Выпускники без опыта работы недолго остаются на первом рабочем месте. Они рассматривают его именно как этап, позволяющий «перебиться» первое время. Работодатели, естественно, не торопятся вкладывать деньги, время, усилия в тех, кто может вскоре уйти.

2. Молодым специалистам не хватает ответственности, сформированной привычки ходить на работу и выполнять порученные задачи. Не соблюдаются элементарные нормы делового этикета. Молодые люди ориентированы на себя, а не на дело.

3. Не умеют работать на результат (а это значит: «держаться» цель, находить пути преодоления препятствий на пути к ней, проявлять самостоятельность и настойчивость). Не видят взаимосвязей между своей работой и результатом (в том числе и финансовым) деятельности компании.

4. Неадекватно воспринимают себя как работника: завышены ожидания по зарплате, по оценке своего труда и по характеру работы, которую хотят выполнять — сразу претендуют на руководящие позиции и на право решать стратегические вопросы. (Следует отметить, что неадекватные амбиции формируют в студентах в том числе и вузы, стремясь таким образом повысить учебную мотивацию.)

Работодатели, принимающие выпускников на работу, оценивают не только специальные знания кандидатов. Принципиальное значение имеют и личностные качества потенциального работника (восприимчивость, динамичность, желание учиться, готовность начинать с малого), его профессиональные и общекультурные компетенции.

Всё отчётливее приходит понимание того, что при совместной работе со сферой образования могут эффективно решаться не только социальные, но и экономические задачи. Примером здесь может служить частно-государственное партнёрство в развитии имущественных комплексов образовательных организаций.

В последние годы работодатели всё больше интересуются образовательной политикой, стремятся играть в ней активную роль. Крупные государственные компании уже давно занимаются подготовкой собственных кадров. Открываются корпоративные университеты. Подписываются соглашения о сотрудничестве с ведущими учебными заведениями, предусматривающие создание корпоративных кафедр, исследовательских центров. Особое место в этой системе занимают так называемые эндаументы (англ. *endowment*) — целевые фонды, предназначенные для использования в некоммерческих целях. Как правило, из этих средств финансируются образование, медицина, культура, выплачиваются стипендии.

Частному бизнесу также нужны высококвалифицированные кадры, способные повысить инновационный потенциал компании — в той или иной мере от этого зависит её коммерческий успех. Во многих случаях частные предприятия уже иницируют формирование современной системы непрерывного образования. Как отмечает В. Д. Рудашевский, частный бизнес — наиболее заинтересованный в хорошо образованных людях инвестор. Он может внести весьма существен-

ный вклад в организацию постоянного обновления и расширения горизонта знаний. Образование как важнейший институт социализации человека превращается в производственную услугу [2].

Широкое развитие должно получить частно-государственное партнёрство в образовании. Необходимо вовлечь бизнес в реализацию государственной политики в сфере образования, в строительство инфраструктуры образовательной системы, разработку стандартов и оценку качества обучения, поддержку образовательной сферы.

Чтобы бизнес мог целенаправленно инвестировать в образование, важно верно оценивать потребности рынка труда в кадрах. Необходимы соответствующие прогнозные расчёты, учитывающие стратегические задачи различных отраслей экономики, а также проекты и программы развития технологических кластеров. С другой стороны, следует оценить качество обучения на всех уровнях образования. Важное значение имеют также мониторинговые исследования запросов и желаний социума (родителей и обучающихся) в выборе и получении профессии и развитии карьеры в производственной сфере.

Следует особенно подчеркнуть, что непрерывное образование, активно поддерживаемое бизнесом, должно получать ускоренное развитие именно там, где оно более всего нужно, — в регионах.

Основы социального партнёрства образования и бизнеса. Развивая социальное партнёрство, в первую очередь следует обеспечить:

- совершенствование договорных и организационных форм социального партнёрства;
- внедрение новых методов взаимодействия образовательных учреждений и социальных партнёров;
- развитие сетевого взаимодействия на региональном и межрегиональном уровнях в целях эффективного использования ресурсов;
- формирование банка программ опережающего профессионального обучения и подготовки рабочих кадров.

Практическая направленность таких программ в сочетании с теоретической подготовкой обеспечит профессиональную мобильность выпускников. Однако необходимо определить, что может сделать отдельно взятое учебное заведение, а что — ассоциация образовательных учреждений. Следует выяснить также потребности бизнеса и его возможности в подготовке кадров, начиная с ранних стадий обучения. Только согласованность действий между отраслями образования и бизнеса может дать синергетический эффект.

Критикуя российское образование, предприниматели часто исходят из собственного неявного предположения, что в бизнесе «всё в порядке». Однако это далеко не так. Полезно помнить открытие Майкла Портера: успех на международных рынках возможен только при условии высокой конкуренции на соответствующем внутреннем отраслевом рынке [3]. Что касается отечественного бизнеса, то серьёзная конкуренция наблюдается в весьма ограниченном числе отраслей. Низкий уровень конкуренции приводит к относительно низкому качеству услуг и низким требованиям к кадрам. Сам бизнес остро нуждается в становлении и развитии за счёт притока новых креативных кадров.

Рынок труда в настоящее время несбалансирован. Например, нет объективного прогноза относительно потребностей экономики в специалистах. Нередкое явление — привлечение неквалифицированной иностранной рабочей силы. Бизнес всё ещё мало инвестирует в развитие собственного персонала. Выделяемых бюджетных средств для подготовки специалистов высокой квалификации также явно недостаточно. Только взаимовыгодное сотрудничество частных компаний и образовательных учреждений может ускорить развитие бизнеса и, следовательно, экономики страны в целом.

Предприятие заинтересовано в том, чтобы работник обладал определёнными знаниями и навыками (иногда специфическими). И в существующих сегодня условиях работодатель должен вносить вклад в обучение специалиста. Профессиональная ориентация обучающихся и инвестиции в образование будут эффективными, если удастся организовать целенаправленную, систематическую работу по повышению популярности и социального статуса различных профессий в обществе, в том числе среди обучающейся молодёжи. Таким образом будет формироваться мотивация к профессиональной деятельности, психологическая готовность к работе в условиях рыночных отношений, к конкуренции.

Решению этих задач способствуют новые формы конструктивной и взаимовыгодной интеграции учреждений образования и заинтересованных в квалифицированных кадрах бизнес-структур. Серьёзное влияние необходимо уделить разработке соответствующей методологии. Необходима также межведомственная модель управления системой образования. Её важнейшая задача — взаимодействие науки и образования в организации системной работы по подготовке кадров для инновационной экономики. Для такого партнёрства нужны изменения в законодательной базе, в частности, в вопросах льготного налогообложения, кредитования, субсидий. В закон «Об образовании в Российской Федерации» необходимо внести положения о социальном партнёрстве, кооперативной форме обучения и т. д.

Затратный принцип финансирования общеобразовательных учреждений тормозит развитие сферы образования. Создание системы, непрерывно обеспечивающей поддержку требуемого образовательного уровня будущих специалистов, — важная социально-политическая задача. К её решению государство привлекает бизнес как равноправного партнёра. Следовательно, расходы на эти цели нужно расценивать как производственные. Эффективность использования этих средств должны отслеживать попечительские советы. Критерием эффективности будет качество образования.

Необходимым условием инвестирования средств в образование должны стать доказательство инвестиционной привлекательности и гарантии опосредованного влияния на развитие социально-экономической сферы. В свою очередь, деятельность образовательного учреждения должна быть направлена на то, чтобы с ранних стадий обучения готовить специалистов для конкретной области деятельности.

Экономическая и социальная эффективность системы образования может рассматриваться как условие инвестиционной привлекательности для бизнеса. С этой точки зрения результативность программы образовательного учреждения должна и может оцениваться с социально-экономической точки зрения. Это сделает сферу образования более понятной потребителям образовательных услуг и инвесторам.

В таком случае деятельность образовательных учреждений будет рассматриваться как своего рода бизнес. Фактически образование должно стать объектом размещения капитала. Инвесторы (государство, местные сообщества, граждане) могут рассчитывать на реальный доход в виде социально-экономических эффектов. Эти эффекты зависят от уровня капиталовложений и будут различными, например, для конкретного специалиста, семьи, сообщества людей, региона, страны.

Становится актуальным создание оптимальной модели государственно-общественного управления образованием. Для этого необходимо изучить опыт зарубежных стран и регионов России. Следует выяснить, как устанавливаются показатели эффективности для системы образования и для экономики региона и страны. Нужно определить явные и неявные связи этих показателей, институциональные возможности и формы их использования для развития экономики и образования.

Новые непростые условия требуют принципиально новых механизмов регулирования отношений системы образования и рынка труда. Для этого необходимо:

- разработать нормативную и правовую базу государственно-общественного управления развитием школ, ссузов и вузов;
- обеспечить системное информационно-аналитическое сопровождение деятельности по развитию государственно-общественных форм управления образованием;
- разработать механизм общественной экспертизы, общественного мониторинга состояния и развития образовательной системы региона и её взаимодействия с бизнесом;
- выработать показатели и критерии эффективности такого взаимодействия.

Для этого следует предпринять следующие действия:

- анкетировать предприятия региона относительно их потребности в выпускниках высших и средних профессиональных учебных заведений;
- проводить мониторинг запросов и профессиональных планов обучающихся;
- создать постоянно действующую базу данных о вакантных местах для информирования выпускников;
- организовать экскурсии обучающихся на предприятия;
- обеспечить практику и дальнейшее трудоустройство выпускников с учётом интересов работодателей.

Для организации системного взаимодействия необходимо ответить на ряд вопросов. Как в свете партнёрства государство и частный бизнес могут помочь системе образования? Как государство может стимулировать и поощрять бизнес, который поддерживает образование? Как частный бизнес может помочь конкретным обучающимся в приобретении специальности и повышении квалификации? Работают ли образовательные учреждения с бизнесом и вкладывает ли бизнес средства в образовательные учреждения? Каковы механизмы взаимовыгодного партнёрства?

Для ответов на эти вопросы необходим комплексный анализ методов и принципов совместной работы образовательных учреждений и бизнес-структур в области политики на рынке труда. Нужно изучить проблемы подготовки молодёжи (в том числе выпускников и молодых специалистов) и её занятости. Следует выявить тенденции развития в условиях экономического кризиса и разработать общую концепцию взаимодействия.

В 2010 году, проведя масштабное исследование, ЮНЕСКО сформулировала следующий вывод: инженерия является основным инструментом решения глобальных проблем человечества, поэтому необходимо преобразовывать содержание инженерного образования и приводить его в соответствие с потребностями экономики [4].

Обучающиеся должны владеть информацией о различных специальностях. Этому могут способствовать ранняя практика для школьников, встречи с успешными производственниками, стажировки студентов. Что касается решения конкретных профессиональных задач, то здесь необходимо использовать возможности дополнительного образования, переподготовки, аспирантуры, магистратуры и т. п.

В сложных условиях экономического развития следует настраивать выпускников образовательных учреждений на активную жизненную позицию, создавать мотив для их здоровых амбиций, стимулировать желание работать в малом и среднем бизнесе. Однако пока система образования рассматривает бизнес как источник благотворительных средств, рассчитывать на серьёзный эффект от деятельности партнёрства не приходится. Только система, основанная на взаимной (в первую очередь экономической) выгоде, может быть по-настоящему продуктивной.

Эксперты с обеих сторон в ходе совместной работы должны сформулировать заключения о подходах, принципах инвестирования в сферу образования и об оценке эффективности получаемых результатов. Взаимовыгодное сотрудничество бизнеса и образования — основной фактор усиления кадрового потенциала экономики.

Пути комплексного взаимодействия систем образования и бизнеса. В первую очередь необходимо развивать систему образования и подготовки кадров для бизнеса по принципу «от школы к производству». Надёжные методы оценки эффективности и системная корректировка такого взаимодействия могут обеспечить ускоренное экономическое развитие региона. При этом коррекция предполагает:

- повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников системы образования;
- совместную разработку программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования с учётом региональных запросов и с использованием современных средств обучения;
- организацию сопровождения обучающихся;
- разработку системы стимулов для мотивации качественного обучения.

Взаимодействие всех заинтересованных структур, включая образовательные учреждения общего, дополнительного и профессионального образования, а также частные предприятия, должно быть направлено на:

- повышение престижа инженерно-технических специальностей и популяризацию предметов естественно-научного цикла с соответствующей профессиональной ориентацией школьников и молодёжи;
- выявление и сопровождение обучающихся, профессионально ориентированных на инженерно-технические специальности, выстраивание их индивидуальной образовательной траектории от школы к производству;
- повышение квалификации и профессиональной переподготовки работников образования с учётом инженерно-технической направленности;
- создание сетевого взаимодействия учебных заведений и предприятий для разработки инновационных образовательных технологий, направленных на повышение престижа инженерно-технических специальностей и популяризацию предметов естественно-научного цикла.

Новые социальные требования к образованию стимулируют внедрение инновационного подхода к обучению и развитию школьников. В этом направлении следует:

- развивать профильное образование ресурсами дополнительного образования;
- более полно использовать потенциал дополнительного образования в профилактике правонарушений несовершеннолетних;
- обновлять содержание дополнительного образования на основе использования передовых технологий и методик;
- создать площадку по отработке вариативных моделей развития;
- стимулировать инновационную деятельность педагогов, используя гранты, конкурсы, семинары.

Можно выделить три приоритета образования: 1) развитие созидательной активности обучающихся; 2) социальная интеграция школьников, оказавшихся в трудной жизненной ситуации; 3) развитие одарённых школьников и студентов.

Для эффективного межведомственного взаимодействия и социального партнёрства образования и бизнеса необходимо:

- развивать открытую государственно-общественную систему, распределив ответственность между субъектами образовательной политики и повысив роль всех участников образовательного процесса — обучающихся, педагогов, родителей и заказчиков образовательных услуг;
- разработать нормативное правовое обеспечение межведомственного взаимодействия и социального партнёрства образования и бизнеса;

— реализовать мероприятия по развитию социального партнёрства в сфере общего среднего, профессионального среднего, высшего и дополнительного образования.

Учитывая тенденции развития образовательной среды, в межведомственном взаимодействии выделяются следующие приоритеты:

- организация качественного обучения;
- определение социального заказа на результаты образования;
- организация инвестиций в образование со стороны бизнеса;
- профессиональная подготовка и повышение квалификации работников системы образования.

Можно рассмотреть три возможных сценария развития партнёрства:

1) активное и системное сотрудничество по всем направлениям подготовки кадров с точно просчитанной архитектурой взаимодействия;

2) устойчивое и взаимовыгодное корпоративное партнёрство по приоритетным направлениям подготовки;

3) взаимодействие по традиционным схемам подготовки кадров (практика, стажировка, стипендии, трудоустройство и др.).

Важными рычагами управления качеством подготовки кадров являются сертификация специалистов в специализированных центрах на базе отраслевых ассоциаций, создание банков данных сертифицированных работников. Для этого необходим региональный портал по кадровому обеспечению экономики, который станет информационной платформой взаимодействия всех заинтересованных сторон: органов управления, учебных заведений, работодателей, специалистов и др.

Заключение. Реализация системы взаимодействия образования и бизнеса позволит достичь следующих результатов.

1. Нормативно-правовое обеспечение:

— сохранить государственные гарантии бесплатности и доступности, лучшие отечественные традиции образования;

— совершенствовать нормативную правовую базу для развития партнёрского взаимодействия системы образования и бизнеса.

2. Ресурсное обеспечение:

— создать единое информационно-образовательное пространство результатов образования и запросов бизнеса;

— улучшить материально-техническое оснащение образовательных учреждений;

— создать условия ранней профилизации и закрепления школьников за конкретными предприятиями.

3. Обеспечение качества и непрерывности образования от ранних стадий до получения квалификации.

— обучение в соответствии с заказом, формулируемым бизнесом;

— привлечение школьников к деятельности на выбранном предприятии в каникулярный период;

— определение перспектив и выработка инструментов партнёрства для обеспечения экономики квалифицированными кадрами;

— создание системы сотрудничества образования и бизнеса в формировании новой модели корпоративного управления, основанной на принципах ответственности бизнеса и государства, образования и субъектов образовательного процесса;

— развитие методов независимой оценки качества профессиональной подготовки и присвоения квалификации при непосредственном участии работодателей.

Для координации и проведения работ в этом направлении следует обеспечить активное и заинтересованное участие федеральных, региональных и местных бизнес-структур, органов управления, ведущих учёных и практиков общей и профессиональной образовательных систем.

Библиографический список

1. Малышева, А. А. Компетенции молодых выпускников вузов, обеспечивающие конкурентоспособность на рынке труда / А. А. Малышева, И. В. Невраева / Известия ТПУ. — 2006. — Т. 399, № 8. — С. 225–229.
2. Рудашевский, В. Д. Бизнес и образование: и конь, и трепетная лань... / В. Д. Рудашевский // Аккредитация в образовании. — 2012. — № 5 (57) — С. 24–27.
3. Портер, М. Ю. Конкуренция / М. Ю. Портер. — Москва : Вильямс, 2005. — 608 с.
4. Нехватка инженеров — это угроза для развития / ЮНЕСКО // Мир науки. — 2011. — Т. 9, № 1. — С. 9.

Материал поступил в редакцию 17.01.13.

References

1. Malysheva, A. A, Nevrayeva, I. V. Kompetentsii molodykh vypusknikov vuzov, obespechivayushchiye konkurentosposobnost na rynke truda. [Competences of young graduates which ensure competitiveness in the labor market.] Izvestiya TPU, 2006, vol. 399, no. 8, pp. 225–229 (in Russian).
2. Rudashevskiy, V. D. Biznes i obrazovanie : i kon, i trepetnaya lan... [Business and education : a horse and a timid deer...] Akkreditatsiya v obrazovanii, 2012, no. 5 (57), pp. 24–27 (in Russian).
3. Porter, M. U. Konkurentsia. [Competition.] Moscow : Williams House, 2005, 608 p. (in Russian).
4. YuNESKO. Nekhvatka inzhenerov — eto ugroza dlya razvitiya. [The first UNESCO International Report on engineering: engineer shortage — a threat to development.] Mir nauki, 2011, vol. 9, no. 1, p. 9 (in Russian).

INTERACTION BETWEEN EDUCATION AND BUSINESS AS A WAY OF ECONOMY DEVELOPMENT AND SOCIAL PROBLEMS SOLUTION¹

N. F. Yefremova, N. Y. Sklyarova

(Don State Technical University)

The problems on the formation of the expert community meeting the modern business needs, and on the business participation in the education system development are considered. A governance model for the education system aimed at training specialists to work in a particular area is proposed. For the purpose, it is necessary to combine the efforts of various departments and enterprises. The system provides the integration of education and business, namely: the collaboration in the personnel training. Principles of the interaction between educational institutions and enterprises are presented. Some opportunities of the business influence expansion in this sphere are considered. To develop a complex interaction between education and business in is necessary to upgrade the teachers' qualification. Their occupational retraining with regard to the regional demands and modern educational technologies will contribute to this. Another important factor is an incentive system for a qualitative training of students. On the part of business, the support of specific students professionally oriented on the engineering occupation seems appropriate. It will ensure to build their individual educational path in the right direction — from schooling to production. The use of the private-public partnership mechanisms in this area will contribute to the constructive mutually beneficial cooperation. It is expected that the concerted actions of education and business will produce a synergistic effect.

Keywords: labour resources, labor market, training of personnel, innovative educational milieu, socioeconomic partnership.

¹ The research is done within the frame of the independent R&D.