

УДК 378

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО ВУЗА И БИЗНЕСА: опыт взаимодействия ВГУ и НЛМК

Д. А. Ендовицкий

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 10 октября 2008 г.

Аннотация: Рассматриваются направления стратегического партнерства Воронежского государственного университета и Новолипецкого металлургического комбината, их роль для повышения качества подготовки и повышения квалификации специалистов.

Ключевые слова: стратегическое партнерство, интеграция вуза и бизнес-сообщества, корпоративная образовательная среда.

Abstract: The ways of strategic partnership of Voronezh State University and Novolipeck Metallurgic Plant are considered. The significance of the ways for improvement of qualification and training of the staff.

Key words: strategic partnership, integration of institution of higher education and business-society, corporate educational environment.

С конца 90-х годов в России началась интеграция вузовского образования с крупнейшими российскими компаниями, представляющими наиболее конкурентные отрасли национальной экономики. Это связано, в основном, с двумя причинами.

Первая причина: *крупный и средний бизнес почувствовал кадровый дефицит* (ограничения происходят вследствие демографических проблем, активного расширения масштабов деятельности крупного и среднего бизнеса, неэффективной кадровой политики российских компаний на этапах выхода из кризисного состояния в 90-е годы, качественно новых изменений в бизнес-процессах и менеджменте). Результаты исследования компании Grant Thornton свидетельствуют о том, что российских предпринимателей все больше беспокоит кадровый голод — самое значимое препятствие для развития бизнеса. Об этом заявили 45 % опрошенных предпринимателей. Каждый второй российский предприниматель называет расходы на персонал основной статьей расходов (РосБизнесКонсалтинг, 04.10.2007 г.).

Вторая причина — *неудовлетворенность качеством вузовского обучения*. В связи с этим возникает объективная потребность в осуществлении стратегически выверенных частных (негосударственных) инвестиций в систему высшего образования для новой генерации специалистов, удовлетворяющих всем требованиям бизнес-сообщества. На этот счет Председатель Правительства Российской Федерации В. В. Путин вы-

сказал вполне определенное мнение: «Люди справедливо считают образование неотъемлемым элементом жизненного успеха и личной самореализации. Вузы должны нести ответственность за достоверность сведений о их месте на рынке труда. Здесь неограниченную роль могут сыграть независимые рейтинги и профессиональная сертификация образовательных программ...» (из стенограммы заседания Совета по реализации приоритетных нацпроектов и демографической политике, Белгород, 13.09.2007 г.).

Реальным инструментом решения проблем кадрового дефицита и повышения качества обучения в вузах является реализация идеи частно-государственного партнерства в вопросах модернизации образования. От участников этого процесса (вузов и бизнеса) потребуются четкое определение вклада каждой из сторон в совместные проекты, направленные на снижение кадрового голода и удовлетворение запросов рынка труда в специалистах с нужным набором компетенций. Для объединения усилий в процессе генерации высококвалифицированного персонала многие крупные компании и фонды начинают активную работу по поиску высших учебных заведений — лидеров рынка образовательных услуг, чьи выпускники обладают необходимыми профессиональными компетенциями, способностью работать в команде и к самообразованию. Министр образования Российской Федерации и науки А. Фурсенко заявил: «Государству и бизнесу необходимо делать ставку на вузы-лидеры. Поддержка лидеров позволяет выявить позитивные измене-

ния и продемонстрировать их реальность...» (из стенограммы заседания Совета по реализации приоритетных нацпроектов и демографической политике, Белгород, 13.09.2007 г.).

В то же время вузов с высоким уровнем качества подготовки специалистов, востребованных на рынке, немного. Ситуация усложняется из-за неподготовленности большинства вузов к переходу на европейские стандарты образования. Согласно Болонской декларации, к которой присоединилась Россия, мы должны иметь двухуровневую систему образования (бакалавр—магистр), обеспечивать мобильность студентов и преподавателей, внедрять балльно-рейтинговую систему оценок, кредитные зачетные единицы и многое другое.

Группа компаний Новолипецкого металлургического комбината (НЛМК) является безусловным лидером отрасли по уровню эффективности и, как многие крупные отечественные бизнес-объединения, встала перед необходимостью более тесного сотрудничества с образовательными учреждениями (школами, профессионально-техническими училищами, техникумами и вузами) с целью минимизации риска снижения качественных и количественных характеристик трудовых ресурсов. Одним из результатов последовательных усилий в направлении интеграции вузов и бизнеса явилось соглашение о стратегическом партнерстве в образовательной, научно-исследовательской и консалтинговой деятельности между ОАО «НЛМК» и ГОУ ВПО «ВГУ» (соглашение подписали 29.11.2007 г. ректор ВГУ, профессор В. Т. Титов и президент, председатель правления ОАО «НЛМК» А. А. Лапшин).

ОАО «НЛМК» как стратегический партнер Воронежского государственного университета проявляет интерес к реализации совместных образовательных и научных проектов по следующим направлениям: экономика и менеджмент; финансы и бухгалтерский учет; ИТ-технологии; иностранные

языки и методика технического перевода; мониторинг и защита окружающей среды; материаловедение; юриспруденция; международные отношения; геология; охрана труда и промышленная безопасность; связи с общественностью (наряду с Московским институтом стали и сплавов, Московским государственным техническим университетом им. Н. Э. Баумана, Липецким государственным техническим университетом, аккредитованными при НЛМК школами, учреждениями начального и среднего профессионального образования) (рис. 1).

Воронежский государственный университет входит в так называемую «корпоративную образовательную среду НЛМК». Предполагается, что в результате взаимодействия бизнеса и образовательных учреждений целевая подготовка и последующее качественное развитие трудовых ресурсов в интересах Группы компаний НЛМК (по различным категориям персонала) будет осуществляться по определенным этапам (рис. 2).

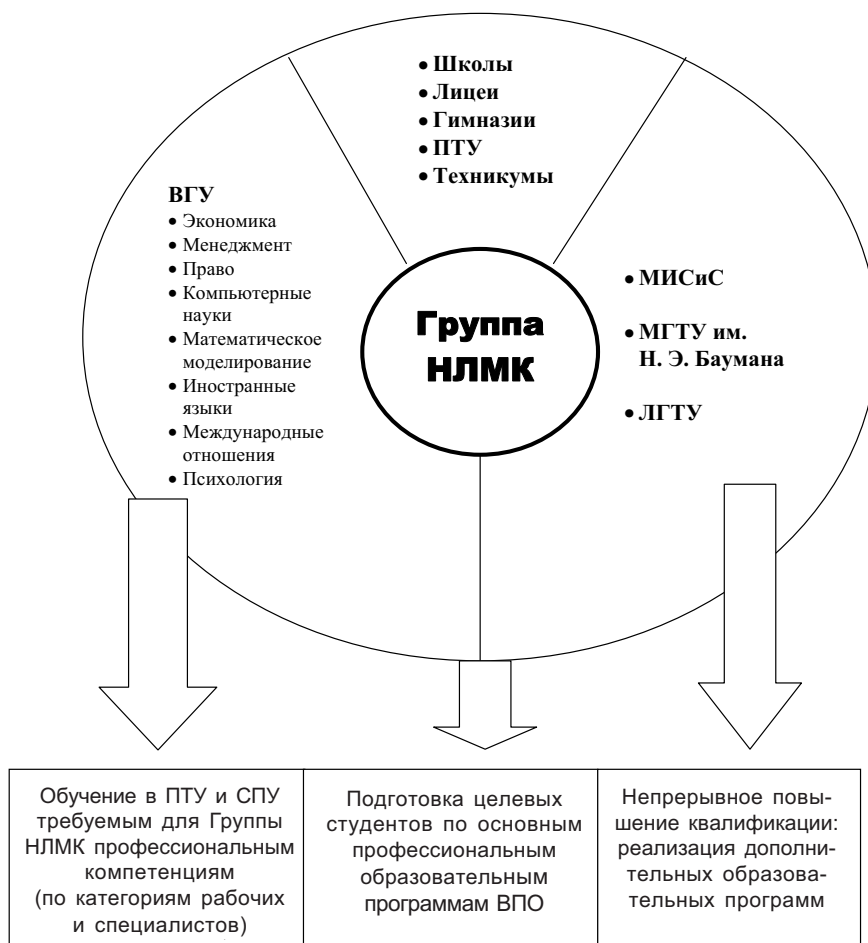


Рис. 1. Образовательная среда Группы компаний НЛМК

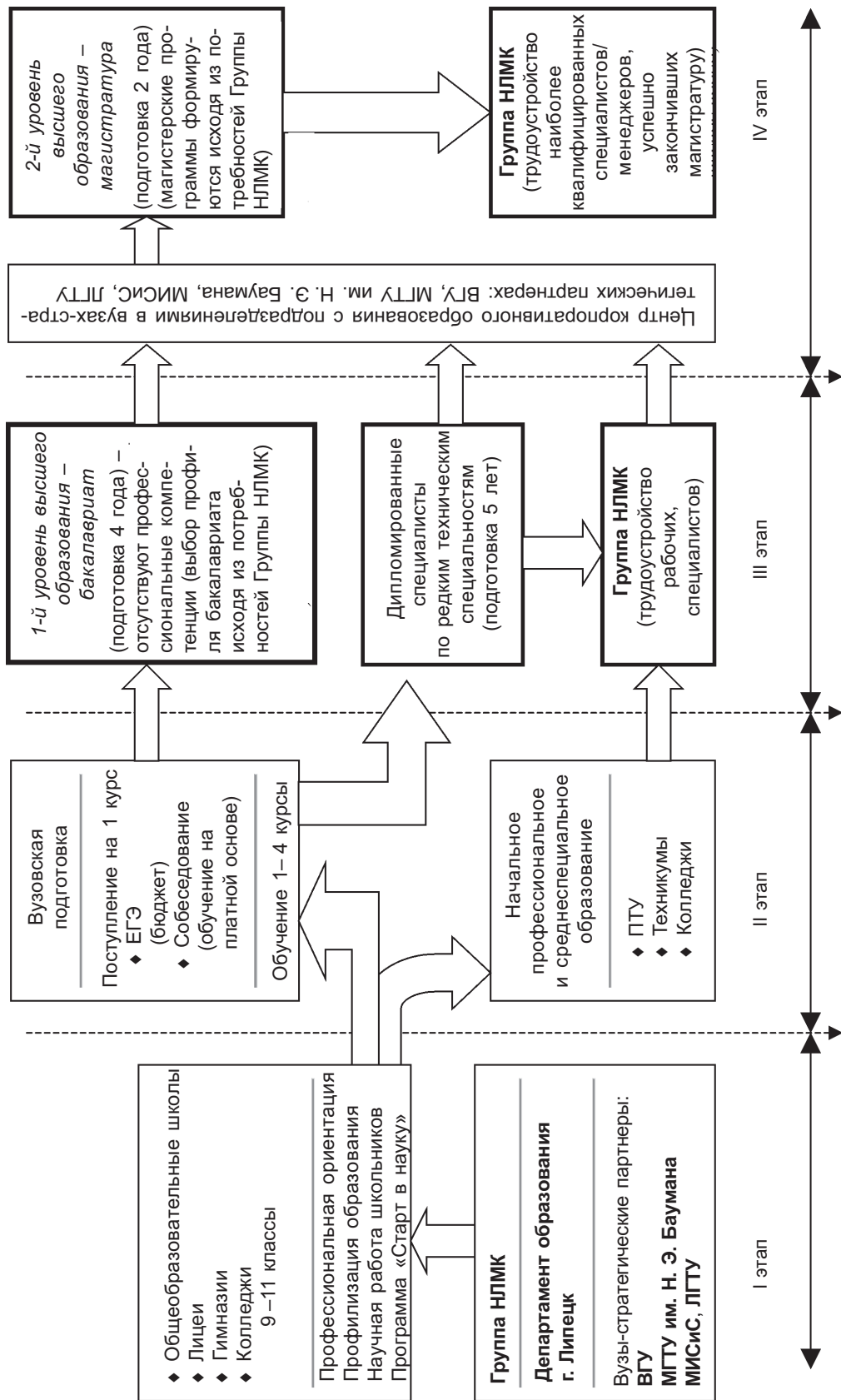


Рис. 2. Образовательный цикл подготовки кадров в Группе компаний НЛМК (проект)

Если проанализировать происходящие процессы между НЛМК и ВГУ, можно прийти к выводу, что формирование корпоративной образовательной среды проходит не просто. Наиболее значимые проблемы взаимодействия в системе «предприятие — вуз» следующие:

1. Определенный конфликт интересов между основным собственником (понимающим острую необходимость серьезных новаций и обновлений в кадровом потенциале, обеспокоенным за сохранение высоких темпов развития и роста стоимости компании) и руководителями крупных подразделений и служб компании (пассивно сдерживающих приход более молодых специалистов/менеджеров, обладающих современными профессиональными компетенциями).

2. Как правило, у крупных вертикально-интегрированных компаний управленческий аппарат достаточно бюрократизирован, получение разрешения (санкционирование) на реализацию даже небольшого образовательного проекта (проведение «круглых столов», семинаров, тренингов и пр.) требует серьезного согласования на различных уровнях управления, причем часто встречаются взаимопротиворечивые решения у менеджеров одного уровня, но разных структурных подразделений.

3. Временные межкультурные (в плане корпоративной и организационной культуры) проблемы коммуникации между академическим менеджментом вузов и бизнес-ориентированным менеджментом компаний.

4. Определенные стереотипные барьеры — психологические комплексы, мешающие интеграционным процессам между вузами и предприятиями:

а) бизнес еще не отошел от стратегии «снятия сливок» поведения на рынке труда (когда предложения о вакансиях от работодателей поступают преимущественно для студентов последних курсов и нет необходимости активного участия в образовательном процессе, следовательно, и нет прямых капиталовложений в образовательные учреждения), инновационные предложения вузов рассматриваются как одна из форм добывания у предпринимателей денег;

б) вузы считают, что неденежные формы участия/поддержки — это «нежелание делиться»; менеджмент вузов традиционно ориентирован на

поступление реальных денежных средств (прямые инвестиции); логика бизнес-сообщества все еще не понятна многим управленцам в области образования.

5. Отсутствие налоговых льгот, стимулирующих участие бизнеса в деятельности образовательных учреждений (например, обсуждаемая идея об освобождении 2 % прибыли от налогообложения, направленной на поддержку вузов, техникумов, ПТУ и школ).

6. Последствия перехода вузов на двухуровневую систему (бакалавр — магистр) еще очень плохо осознаны бизнес-сообществом.

7. Четко не определены сегменты корпоративной образовательной среды, за которые отвечают в рамках стратегического партнерства аккредитованные при НЛМК вузы.

8. Для успешной реализации стратегического партнерства между вузом и предприятием необходимо иметь организационное обеспечение (выделять в штатном расписании должности координатора и технических исполнителей, отдельное помещение, средства коммуникации, определять регламент взаимодействия, систему документооборота и пр.). Первый опыт показывает, что совмещение основных функций и альтруизм (не оплачиваемая работа) в деятельности сотрудников организаций, ответственных за реализацию мероприятий в рамках соглашения о партнерстве между вузом и предприятием, крайне отрицательно сказываются на результативности проводимых мероприятий и подрывают саму идею сотрудничества.

9. Очевидно, что эффективное взаимодействие вуза и предприятия не возможно без формирования отдельного бюджета, выделения средств, поступающих на реализацию программы партнерства, на отдельном субсчете университета, с целью контроля их целевого расходования.

10. Региональные объединения работодателей (например, РСПП, ТПП и пр.) не спешат тратить деньги на проведение серьезных исследований реальной потребности бизнес-сообщества в выпускниках вузов, также пока еще весьма незначительна их роль в корректировке учебных планов и проведении общественной независимой сертификации качества профессиональных образовательных программ.