

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ И РЕФОРМА ОБРАЗОВАНИЯ

Д. А. Ендовицкий

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 5 февраля 2013 г.

Аннотация: в статье рассматриваются проблема и опыт современного подхода к подготовке кадров в вузах в условиях реформирования образования.

Ключевые слова: подготовка специалистов с высшим образованием, рынок труда, человеческий потенциал, реформа образования, взаимодействие с бизнес-структурами.

Abstract: the paper examines certain challenges and outcomes of using modern approaches in higher education and training to implement the education reform agenda.

Key words: higher education and training, labour market, human potential, educational reforms, collaborative partnership between business and higher education.

В ноябре 2013 г. будет отмечаться 95-летие Воронежского государственного университета. Подготовка, которая началась на основе решения Ученого совета ВГУ от 23 ноября 2012 г., предусматривает значительную коллективную работу по обобщению накопленного опыта, приобщению новых поколений к славным университетским традициям, продолжение таких значимых направлений деятельности, как поиск и профессиональная ориентация талантливой и способной учащейся молодежи, неразрывность учебной и научно-исследовательской работы, взаимодействие с производственными и бизнес-структурами, укрепление и развитие межвузовских и международных контактов. Каждое из перечисленных направлений (а названы только самые основные) имеет своим стержнем человеческий потенциал во всем многообразии этого комплексного понятия.

Несколько лет назад мне, тогда начинающему проректору по экономике и инновациям, было поручено вплотную заниматься изучением рынка труда для наших выпускников, связями с бизнес-сообществом, изучением кадровых потребностей региона. Именно тогда я понял, насколько важна эта проблематика для современного университета, и совместно с моими помощниками активно включился в работу. Мы опрашивали предпринимателей, составляли прогнозы кадровых потребностей, наладили связи с Торгово-промышленной палатой и ведущими предприятиями региона,

подготовили несколько отчетов и публикаций. С тех пор у меня осталась привычка собирать и перечитывать всё, что пишут в СМИ по этим проблемам. Работа ректором государственного университета лишь укрепила понимание необходимости постоянного внимания и комплексного подхода к названной теме. По-новому взглянуть на эти вопросы заставило обучение на курсах ректоров в «Сколково». Стало совершенно очевидно, что без тщательного анализа взаимодействия вузов и реальной экономики, без исследования всех аспектов востребованности наших выпускников любые дискуссии о будущем высшего образования в Российской Федерации останутся пустыми разговорами.

Кажется, что в последнее время статей о проблеме «вуз–выпускник–производство» стало намного больше, но по-прежнему, как справедливо отмечал В. Мау, преобладают два тезиса – количественный (много выпускников) и качественный (мало хорошо подготовленных к работе) [1]. Нельзя не согласиться с В. Мау и в том, что оба тезиса «столь же просты, сколь и бессмысленны». К тому же нельзя забывать, что любимые российские вопросы «кто виноват?» и «что делать?» в подобных статьях используются крайне неравномерно – все предпочитают искать виноватых: работодатели обвиняют преподавателей, те в свою очередь – жесткое министерство и скудное финансирование и т.д., и т.п. Думаю, что и мне не обойтись без разговора о соотношении количества и качества.

Высшее образование останется массовым

Рост числа россиян, получивших высшее образование, – важнейший тренд последнего десятилетия. По данным Переписи населения – 2010, в 2002 г. из каждой тысячи россиян высшее образование было у 162, а уже в 2010 – у 234. Весьма быстрый рост за такой промежуток времени, причем следует особо отметить, что число россиян, имеющих послевузовское образование, выросло в 1,9 раза [2]. Многие авторитетные авторы пишут о том, что в постиндустриальном обществе наличие высшего образования «превращается в социальную норму – не иметь его становится неприличным и непонятым» [там же]. Не будем забывать и о том, что давние выводы западных исследователей о более высокой заработной плате (в 1,3–1,5 раза) специалистов с высшим образованием, по сравнению с работниками со средним образованием, подтверждаются и российской действительностью, что не может ускользнуть от внимания родителей и абитуриентов, думающих о своем будущем. Западные страны уже давно перешли Рубикон массового высшего образования: США – после Второй мировой войны, Европа – в 60–70 гг. XX в., постсоциалистические страны – на рубеже веков.

Критика массовости звучит постоянно. Действительно, если учесть в вузе практически всех выпускников школ, то вряд ли можно надеяться на блестящие результаты всех студентов. Не обошлось и без, я бы сказал, модных инновационных аргументов. Например, совсем недавно журнал «Форбс» опубликовал отрывок из книги Майкла Элленберга «Миллионер без диплома». Автор называет высшее образование «пузырем», который вот-вот лопнет, и пытается доказать что старый рецепт успешной карьеры (т.е. обучение в университете) больше не действителен. Учеба вообще рассматривается как инвестиция с точки зрения рентабельности; автор считает, что формальное обучение не совместимо с инновационной предпринимательской деятельностью.

Разумеется, мы можем приводить немало примеров гениев-самоучек; несомненно, что в вузе не могут научить молодого человека всему, что необходимо в наш динамичный век, но столь радикальную позицию надо признать, скорее, провокационным приглашением к серьезному разговору, а не рецептом будущего процветания. Уверен, что подобные идеи мало повлияют на желание выпускников школ поступить в понравившийся по тем или иным причинам вуз. Высшее образование останется массовым и во всем мире, и в России. Недавно принятый закон «Образование в Российской Федерации» закрепляет норму: 800 студен-

тов-бюджетников на каждые десять тысяч человек в возрасте от 17 до 30 лет. Это очень серьезные цифры в условиях демографического спада. В целом, эта норма позволит отобрать лучших абитуриентов, готовых и желающих учиться за счет государства. И государство за свои деньги вправе требовать от вузов качества, соответствующего XXI веку. Как, впрочем, и родители, и предприятия, оплачивающие обучение своих студентов. Таким образом, мы неизбежно должны перейти к проблеме качества подготовки будущего специалиста.

Качество специалиста – результат совместных усилий вузов и бизнеса

Претензии работодателей к выпускникам вузов в 90 % случаев ограничиваются простой фразой: «Они не могут сразу включиться в эффективную работу предприятия». Так и хочется задать несколько злорадный вопрос: «А Вы лично уже на следующий день после окончания вуза уверенно участвовали в работе предприятия и учреждения?». Зачастую неумение выпускника резво стартовать на новом месте работы сразу порождает упреки в низком качестве подготовки в российских вузах. И тогда хочется задать еще один каверзный вопрос: «А что, в других странах всё иначе?». Забудем пока про первый вопрос, а вот на второй уже есть ответ. Всемирно известный McKinsey Global Institute (MGI) в конце 2012 г. закончил исследовательский проект по этой тематике и издал отчет под названием «От образования к трудоустройству». Так вот, в исследованных странах почти 40 % работодателей основной причиной наличия вакансий назвали отсутствие нужных им навыков у выпускников [3]. Причем, согласно отчету, ситуация в отдельных странах еще острее: в Турции – 56 %, Индии – 53 %, Бразилии – 48 %. Напомним, что это страны с плотной сетью вузов. В то же время в некоторых странах и на многих предприятиях картина выглядит оптимистичнее. В чем же причина этого?

Дело в том, что США и страны Западной Европы, перейдя к системе массового высшего образования, столкнулись с поддержками и рисками этой системы соответственно в 50-е и 70-е годы XX в. Именно тогда стало понятно, что знания, получаемые молодым человеком в университете, еще не делают его успешным работником. Выпускник знает ответы на вопрос: «что это?», но не знает, что и как с этим делать. Не случайно, сам термин «компетенция» в противовес термину «знание» появился в 1959 г. В последующие годы на Западе созданы сотни статей, книг, концепций, посвященных проблеме компетенций. Стали гово-

речь о компетенциях общих, ядерных, профессиональных, этических, личностных и т.п. Кстати, под ядерными компетенциями обычно понимаются коллективные (корпоративные) знания, умения и навыки, позволяющие предприятию или организации вести успешную деятельность в меняющихся условиях. Понятно, что пришедший на такое предприятие новичок никак не может знать подобных ядерных компетенций.

Объем статьи не позволяет осветить даже важнейшие аспекты проблемы компетенций – библиография огромна, разброс точек зрения по странам и исследовательским школам значителен. Важнее остановиться на последствиях всплеска интереса к теории компетенции. Во-первых, университеты активно приступили к внедрению компетентного подхода в обучении, обращая большое внимание на практическую готовность студента к действию в новых для него условиях. Отделы кадров предприятий стали повсеместно переименовываться в управления по развитию человеческих ресурсов (HRD), но не для большей звучности, а для того, чтобы подбирать и, если надо, готовить работников с определенными компетенциями. В разных странах Министерства труда и профсоюзы стали разрабатывать и принимать списки общих и профессиональных компетенций. Например, в США специально созданная комиссия утвердила такие списки в 1992 г. Бизнес-школы стали формировать собственные модели компетенций. Во Франции граждане еще в 1990-е гг. получили право на независимую оценку компетенций, что давало работникам новые возможности повышения своего профессионального статуса. Были разработаны методики оценки личностных, в частности деструктивных, компетенций. Как видим, все стейк-холдеры процесса «образование ↔ трудоустройство» – вузы, бизнес-сообщество, власть – говорят на общем языке и ищут пути решения проблемы.

Особо следует отметить, что внимание работодателей к профессиональному потенциалу работников резко возросло в годы кризиса и сохраняется сейчас, когда западная экономика явно стагнирует, а компетенции персонала остаются едва ли не последним ресурсом конкурентоспособности предприятия. Характерная деталь: самая авторитетная бизнес-газета «The Wall Street Journal» напечатала статью о четырех важнейших компетенциях, которые будут необходимы в 2013 г. Во-первых, это умение четко выстраивать межличностные коммуникации, во-вторых, создание личного бренда, в-третьих – гибкость, умение быстро реагировать на меняющиеся нужды работодателя, в-четвертых, умение постоянно повышать личную эффективность.

А что же у нас в России? Вопреки расхожему мнению о невозможности реформирования системы высшего образования возьмусь утверждать, что благодаря четкой позиции Президента РФ В. В. Путина, обозначенной им в первых же указах после инаугурации 2012 г., целенаправленной деятельности Министерства образования и науки РФ и всех заинтересованных сторон, реформа идет активно. Переход университетов на Федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения – это масштабный переход образовательного сообщества России к внедрению компетентного подхода к обучению. Несомненно, университетам предстоит еще много работы. Нам придется перестраивать все аспекты учебной деятельности, но решение этих задач должно повысить эффективность вузов и отдачу от каждого преподавателя.

Министерство труда и социальной защиты РФ подготовило план разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 гг. По словам заместителя министра труда и соцзащиты Л. Ельцовой: «На основе экспертной оценки определено количество профстандартов – около 800 единиц» [5]. Ключевую роль в подготовке новых профстандартов будут играть представители предпринимателей. Дело в том, что Российский союз промышленников и предпринимателей разрабатывает профстандарты уже несколько лет. В целом подготовка профстандартов и квалификаций является частью дорожной карты Агентства стратегических инициатив по развитию национальной системы квалификаций. Уверен, что вузовское сообщество активно включится в этот процесс.

В Воронежской области ситуацию с трудоустройством выпускников ведущих вузов нельзя назвать драматической. Во многом это объясняется тесным сотрудничеством этих вузов с предприятиями реального сектора экономики, о чем я не раз уже писал. Необходимо также отметить четкую позицию правительства Воронежской области и лично губернатора А. В. Гордеева, который высказал ее на церемонии подписания Соглашения о сотрудничестве между правительством Воронежской области и Холдинговой компанией «Анкор» [6].

В области формируется комплексная система кадрового воспроизводства, разрабатываются проекты создания регионального центра аддитивных технологий, учебного центра кластера предприятий деревообрабатывающей и мебельной промышленности и др. Воронежский государственный университет готов взять на себя подготовку высококвалифицированных кадров для кластера IT-технологий. Тем более, что у нас уже

есть большой опыт в этой области, в частности, совместная работа с фирмой «Сименс».

Жизненная практика подтверждает, что сейчас крайне важно развивать кооперацию вузов и бизнеса. Это отвечает и целевой функции постановления Правительства РФ № 218. В конце 2012 г. ВГУ выиграл конкурс на реализацию проектов «Создание высокотехнологичного производства оптоволоконного сепаратора зерна и семян» (бизнес-партнер ОАО «Воронежсельмаш») и «Создание производства по переработке растительных масел и растительных волокон в продукты непищевого использования» (бизнес-партнер ОАО «Эфирное», ГК «ЭФКО»). Общий объем субсидий из федерального центра на эти проекты – 26 млн руб. Развитие компетенций (профессиональных, аналитических, исследовательских, управленческих, личностных) у сотрудников и студентов ВГУ, участвующих в реализации этих проектов, безусловно, будет идти опережающими темпами. На этапе положительного решения проекты с концерном «Созвездие» и ОАО «РИФ»; подготовлены предложения по вхождению в перспективный проект, инициируемый вице-премьером Д. О. Рогозиным, по созданию системы целевой подготовки кадров для оборонно-промышленного комплекса. Этот перечень можно продолжить, хотя приведенные примеры уже дают основания в обобщенном виде говорить о сложившихся и перспективных формах взаимодействия вузов и бизнес-сообщества по двум основным направлениям: «Подготовка специалистов на основе требований, сформированных по заказу работодателей» и «Развитие инновационно ориентированных прикладных исследований».

Работа по первому из них предусматривает:

- создание корпоративных образовательных программ;
- создание на базе вуза корпоративных исследовательских центров крупных промышленных компаний;
- привлечение молодых специалистов для работы в промышленных компаниях через реализацию корпоративных стипендиальных программ.

Реализация второго из названных направлений предполагает:

- участие вузов в работе в рамках региональных промышленных кластеров;
- реализация комплексных проектов компаний и вузов по созданию высокотехнологичного производства в рамках уже упомянутого постановления Правительства № 218.

Вузы и бизнес-структуры Воронежской области наметили следующие основные направления объединенных усилий:

- содействовать реализации крупных инновационных проектов на территории области;
- сформировать в регионе единую инновационную инфраструктуру;
- проводить мониторинг совместных проектов по кооперации вузов области с предприятиями, которые входят в холдинг ГК «Ростехнологии»;
- обеспечить совместное участие в технологических платформах;
- совместными усилиями создать Центр коллективного пользования оборудованием «Аддитивные технологии».

Для того чтобы эти возможности воплотились в практику, необходимы осознанный подход и активное участие не только руководящего звена вузов и бизнес-структур, но и всего вузовского и бизнес-сообщества, творческая активизация человеческого, личностного фактора.

Задачи на сегодня и перспективу

Новый Федеральный закон «Образование в Российской Федерации» ориентирует и вузы, и все заинтересованные структуры на то, чтобы все процессы, происходящие в образовании, были направлены на перспективу, исходили из длительных интересов личности, общества и государства, реализовывались с учетом человеческого фактора в его современном состоянии и научно-обоснованного анализа его потенциала.

При этом в процессе реформирования, рассчитанного на длительную перспективу, следует, на наш взгляд, комплексно и системно подходить к решению задач:

- тесного сотрудничества вузов с общеобразовательной и средней профессиональной школами с целью повышения в них качества образования, выявления талантливых и способных учащихся, их профессиональной ориентации;
- взаимодействия вузов с общественными профессиональными объединениями в определении требований к выпускникам и путей их реализации;
- постоянного мониторинга мнения выпускников, учета в практике образовательного процесса их замечаний и предложений;
- создания условий для реализации принципа непрерывного образования и повышения квалификации специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Forbes. – 2012. – 26 июня.
2. Ведомости. – 2011. – 19 дек.
3. Ведомости. – 2012. – 19 дек.
4. Ведомости. – 2012. – 18 дек.
5. Рос. газета. – 2012. – 20 дек.
6. Воронежский курьер. – 2012. – 20 дек.

*Воронежский государственный университет
Ендовицкий Д. А., доктор экономических наук,
профессор, ректор Воронежского государственного
университета, председатель Совета ректоров
вузов Воронежской области
Тел.: 8(473)220-75-22*

*Voronezh State University
Endovitsky D. A., Doctor of Economic Sciences,
Professor, Rector of Voronezh State University, Chair-
man of the Rectors Council of Institutions of Higher
Education in Voronezh Region
Tel.: 8(473)220-75-22*