

СОТРУДНИЧЕСТВО С БИЗНЕС-СТРУКТУРАМИ – СТРАТЕГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАБОТЫ ВУЗОВ

Д. А. Ендовицкий

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 7 мая 2014 г.

Аннотация: в статье рассматриваются опыт и задачи развития сотрудничества вузов и бизнес-структур, обосновывается модель проактивного взаимодействия вузов и бизнеса.

Ключевые слова: вузы, бизнес-структуры, сотрудничество, модель проактивного взаимодействия.

Abstract: the article addresses the experience and the aims of collaboration between universities and business structures, and also explains the need for a proactive university and business cooperation model.

Key words: universities, business structures, cooperation, proactive cooperation model.

В современных условиях укрепление и развитие взаимодействия и сотрудничества вузов с бизнес-структурами и работодателями стало важным стратегическим направлением, призванным обеспечить устойчивое функционирование и развитие высших учебных заведений для решения не только текущих, но и перспективных задач в интересах государства, общества, производства и личности обучающихся. Это принципиальное положение зафиксировано в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» [1] в целом ряде выступлений руководителей государства. Данное стратегическое направление, над реализацией которого призваны активно работать и вузы, и бизнес-структуры, опирается на имеющийся накопленный опыт. Он охватывает все основные сегменты во всем их многообразии: подготовка кадров и повышение их квалификации, выполнение научных исследований и внедрение их результатов в производство, анализ и обобщение опыта работы, научная экспертиза проектов и др. В последние годы характерной особенностью взаимодействия вузов с бизнес-структурами стала работа по комплексным программам и на основе долгосрочных договоров о сотрудничестве.

Совет ректоров вузов Воронежской области реализует договоры с региональными отделениями торгово-промышленной палаты и союза промышленников и предпринимателей. В их рамках организуются выставки – презентации вузов и бизнес-структур, ярмарки вакансий, производственная практика студентов, научно-практические конференции и другие мероприятия.

Из общения со своими коллегами – В. В. Гвоздевым, А. К. Погодаевым, О. В. Пилипенко, В. М. Юрьевым знаю, что целенаправленную работу с бизнес-структурами проводят советы ректоров Курской, Липецкой, Орловской, Тамбовской областей.

Можно привести немало примеров успешного взаимодействия тех или иных вузов и бизнеса. Ограничусь лишь тремя из практики воронежских вузов 2013–2014 гг.

Воронежским государственным университетом совместно с ОАО «ЭФКО» реализуется проект «Создание производства по переработке растительных масел и растительных волокон в продукты непищевого использования», с ОАО «Воронежсельмаш» – проект «Создание высокотехнологичного производства оптоволоконного сепаратора зерна и семян», с ОАО «Турбонасос» и ФГБОУ ВПО ВГТУ – «Проведение комплекса расчетных работ в обеспечение проектирования проточной части типоразмерного ряда магистральных нефтяных насосов серии МНН с использованием методов многокритериальной оптимизации».

В Воронежском государственном техническом университете создан научно-образовательный центр на базе корпорации НПО «РИФ». Функционируют филиалы кафедр на ведущих предприятиях, где совместно решаются образовательные и научные задачи, обеспечивается успешная адаптация молодых специалистов.

Более 50 наиболее успешных сельскохозяйственных предприятий области являются базами Воронежского государственного аграрного университета им. Петра I. Среди них такие, как «ЛОГУС» (Новоусманский район), «ЭКО-Нива-Агро» (Лискинский район), «Дон» (Хохольский район). По

их заказу и с их участием осуществляются подготовка и повышение квалификации специалистов, выполняются научные исследования, результаты которых находят применение в агрономии, животноводстве, мелиорации.

Эти примеры – а их можно продолжить – свидетельствуют о тех совместных наработках, которые уже сегодня имеются у вузов и бизнес-структур, и о возможностях дальнейшего развития столь необходимого сотрудничества. В этом ряду в качестве одной из важнейших задач выступает создание *модели проактивного взаимодействия вузов и бизнеса*.

Участвуя в программе «Новые лидеры высшего образования» в Московской школе управления «Сколково», мы вместе с Н. Никулиной (Северодвинский филиал САФУ), В. Помогаевым (ОМ ГАУ), С. Романовым (МГГУ), М. Шишаевым (Кольский филиал Петр ГУ), Ф. Шкуровым (МИИГАиК), А. Эмексузяном (УГТУ) попытались проанализировать эту проблему, а потому я имею возможность опираться на мнение коллег не только из Воронежа и областей Центрального Черноземья, но и из Москвы, Северодвинска, Омска, Ухты.

Первым шагом к созданию такой модели должно быть выявление основы, другими словами, субъекта интеграции вузов и бизнеса. В качестве такого субъекта выступает обучающийся, который в статусе выпускника приходит на производство или в коммерческую организацию, надеясь на успешную самореализацию и профессиональную карьеру. Работодатель прекрасно отдает себе отчет в том, что развитие бизнеса возможно только за счет привлечения людей с необходимыми и апробированными компетенциями. Успешное трудоустройство выпускника является важнейшим показателем эффективности деятельности вуза и свидетельством конкурентоспособности его образовательных программ.

Модель взаимодействия вузов и бизнеса может быть основана только на *интеграции карьерной и образовательной траекторий обучающегося*. Безусловно, выпускник в полной мере олицетворяет пересечение интересов вузов и бизнеса: работодатель заинтересован в специалисте, который бы обучался и самосовершенствовался в течение всей своей трудовой деятельности (Long Life Learning), а вуз – в успешной карьере своего бывшего студента, являющейся подтверждением высокого уровня профессиональной подготовки в стенах Alma mater. В современном мире быстро меняются основные технологии, оборудование и управленческие решения, что актуализирует но-

вые требования, предъявляемые к специалистам. Только благодаря налаженному взаимодействию вузов и бизнес-сообщества, являющихся по сути важнейшими стейк-холдерами системы профессионального образования, возможно внесение необходимых изменений и дополнений в учебные планы и программы [2].

Новые задачи потребуют от вузов активного использования новых образовательных и управленческих технологий и методик. Необходимо сосредоточиться на создании условий для более ранней профориентации студентов. Важным подспорьем в этом случае могло бы стать внедрение *когнитивного скрининга* студентов, в частности старшекурсников, в целях подготовки будущего профессионала: инициативного, вдумчивого, креативного, способного обрабатывать большие массивы информации и принимать оптимальные решения. Сейчас многие вузы приступили к работам по выявлению психофизиологических и интеллектуальных способностей будущих выпускников; Воронежский государственный университет проводил такие исследования в рамках гранта Фонда Бортника. Уверены – и таково не только мое мнение, – что это действительно перспективный путь кадрового обновления, повышения производительности труда и качества принимаемых управленческих решений.

Как показывает практика, хорошо зарекомендовала себя методика создания профессионального портфолио, в которой особо акцентируются формирование и мониторинг необходимых специалисту компетенций. Уже имеется богатый опыт вузовской профессионально ориентированной работы, например, организация стажировок на предприятиях преподавателей и магистров, совместные научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки студентов и аспирантов с представителями предприятий.

Все обозначенные методики и технологии позволят вузам перейти к априорному контролю будущего трудоустройства выпускников, т.е. к тому, что к моменту окончания вуза студент будет обладать достаточно широким спектром компетенций, необходимых для работы в реальной экономике. Одновременно студент будет формировать свои собственные профессиональные и карьерные ориентиры, осознавая свою востребованность в социуме, что чрезвычайно значимо для любого молодого человека. Кроме того, это будет способствовать более быстрому включению молодого специалиста в эффективную работу на предприятии.

Проблема успешного старта выпускника вуза остро стоит и в других странах. Авторитетный

McKinsey Global Institute проводил соответствующее исследование и издал доклад «От образования к трудоустройству». Основной проблемой, связанной с трудоустройством выпускников вузов, работодатели считают отсутствие у них необходимых компетенций и навыков (в среднем по всем странам – около 40 % ответов работодателей) [3]. Эти факты еще раз подтверждают универсальный характер проблемы и необходимость настойчивого поиска ее решения.

Остановимся подробнее на структуре и содержании возможного профессионального портфолио студента. Разумеется, эти вопросы еще будут обсуждаться экспертами в области высшего образования, но основные компоненты портфолио уже сейчас можно обозначить достаточно четко. Так, следует выделить три важнейших его раздела:

1. Образовательные и карьерные достижения.
2. Механизм верификации.
3. Компетентный образ обучаемого.

В первом разделе указываются следующие данные: содержание вузовской подготовки, участие в практиках (учебных и производственных), ранее занимаемые позиции и достижения и др.

Во втором разделе речь идет о способах и механизмах подтверждения компетенций студента. Это могут быть деловые игры, различные симуляторы, экспертиза, пробное вхождение в карьеру.

С вышеназванными разделами тесно связан и третий, в котором должен быть сформирован список компетенций выпускника. При этом мы рассматриваем как профессиональные, так и личностные, коммуникационные, креативные и другие компетенции, необходимые будущему специалисту. К числу наиболее ценных и значимых относятся следующие компетенции:

- способность к саморазвитию и самосовершенствованию;
- самоопределение;
- системное мировоззрение;
- способность к рефлексии;
- умение ставить задачи и добиваться их решения;
- самоорганизация;
- стрессоустойчивость;
- умение работать в команде и вести содержательную дискуссию по профессиональным вопросам;
- лидерские навыки.

Несомненно, этот список может быть расширен в зависимости от конкретных требований работодателя.

Предполагаются самые различные формы документальной фиксации информации для порт-

фолио: отчет о выполненных работах, перечень достижений, характеристики с мест практики, отзывы тьюторов и руководителей научной работы, результаты тестов и т.п. Все эти документы позволят накопить определенный корпус данных, касающихся всех сторон личности студента. Другими словами, будущий работодатель благодаря наличию портфолио сможет получить всю необходимую ему информацию об успеваемости, дисциплине, учебной и научной активности, внеучебных достижениях студента. В совокупности портфолио создает базу данных, необходимых для оценки будущего профессионального роста и карьерного продвижения молодого специалиста. По нашему мнению, для работодателя такой портфолио будет ценнейшим дополнением к диплому о высшем образовании, представляемому выпускником при приеме на работу.

Совместные усилия вузовских коллективов и бизнес-сообщества в процессе подготовки успешного и эффективного выпускника должны быть дополнены детальными исследованиями и постоянным мониторингом рынка труда и кадровых потребностей страны, отдельных регионов и отраслей. Дело в том, что до сих пор многие вузы живут как бы отдельно от рынка труда, на который они должны ориентироваться в своей повседневной деятельности. Не менее опасна и наивность абитуриентов и их родителей, когда речь идет о выборе будущей профессии молодого человека. Зачастую, поступая в вуз на популярное и престижное направление с высоким конкурсом, абитуриенты обрекают себя в будущем на низкооплачиваемую работу. В данном случае речь идет о цитате из отчета группы экспертов Российского союза ректоров и проекта «Социальный навигатор», которые с участием рекрутингового портала Superjob.ru провели исследование предпочтений абитуриентов [4]. Так, средний балл ЕГЭ среди зачисленных на обучение по направлению «международные отношения» – 82,7, «лингвистика и иностранные языки» – 80,5, «политология» – 78,6, «юриспруденция» – 77,5. Исследование показывает, что сейчас спрос на выпускников, окончивших вуз по данным направлениям, невелик и вряд ли будет расти. Получается, что вузы не доносят до своих абитуриентов объективной картины реального рынка труда, что может привести к фрустрации выпускников, когда они столкнутся с реальностью.

Система оценки и прогнозирования кадровых потребностей состоит из нескольких взаимодополняющих друг друга уровней. В частности, глобальное форсайт-исследование проблем образования

подготовлено Агентством стратегических инициатив РФ. Для конкретных нужд вузов необходимы отраслевые прогнозы кадровых потребностей, которые готовят Торгово-промышленная палата РФ, отдельные вузы и различные общественные организации и группы экспертов. Не менее информативны и важны исследования стратегических планов развития крупнейших предприятий, определяющих тенденции развития рынка труда на длительную перспективу. Все эти форсайт-проекты и прогнозы дают представление о кадровой стратегии бизнес-сообщества и предоставляют вузам основу для формирования собственных кадровых стратегий.

В бизнесе стратегический план развития предполагает достижение трех целей:

- обеспечение непрерывности существующего бизнеса;
- дальнейшее развитие существующих направлений деятельности;
- создание условий для возникновения новых перспективных направлений бизнеса.

Хотелось бы подчеркнуть, что каждая из этих задач подразумевает специфический запрос на кадровое обеспечение и, следовательно, требует от будущего специалиста набора специфических компетенций. Только тесное взаимодействие вузов и бизнеса позволит уточнить необходимые карты компетенций выпускника, ориентированного на решение определенных задач, и, как следствие, выстроить стратегию подготовки. Таким образом, вуз сможет индивидуализировать образовательные траектории студентов через сетевые образовательные программы (СОП). Современные учебные планы дают большой простор для обеспечения мобильного сетевого образования посредством свободного выбора модулей обучения. Именно через индивидуализацию модулей обучения работодатели могли бы влиять на формирование востребованных компетенций выпускников. Вместе с тем на данном этапе представляется разумным финансовое участие бизнеса в подготовке специалистов. Базовое высшее образование финансируется из государственного бюджета, а дополнительное модульное образование могло бы частично оплачивать бизнес-сообщество.

Важным компонентом предлагаемой модели проактивного взаимодействия вузов и бизнеса должен стать институт попечительского совета. Университетский менеджмент в данном случае заимствует организационную форму, широко используемую бизнесменами во многих странах мира. Введение попечительских советов в вузах и

активизация их деятельности будут способствовать коллегиальности и большей прозрачности управленческих решений, а тем самым – общему повышению эффективности деятельности вузов. К тому же широкое внедрение попечительских советов является показателем реализации принципа государственно-общественного управления системой высшего образования.

Все сказанное выше позволяет наметить контуры модели проактивного взаимодействия вузов и бизнеса. Результатом реализации на практике данной модели будет сращивание образовательной и карьерной траекторий обучающегося, под которым мы понимаем полное или частичное совпадение элементов этих траекторий на протяжении всей профессиональной деятельности. Достижение этой цели возможно при решении целого ряда задач:

- внедрение портфолио выпускника как дополнения к диплому;
- прогнозирование перспективных потребностей в кадрах и компетенциях для отдельных отраслей экономики;
- индивидуализация образовательных траекторий через сетевые образовательные программы;
- активное мотивированное участие бизнеса в образовательном процессе через модули СОП;
- формирование системы финансирования СОП.

Нужно иметь в виду и имеющиеся риски и барьеры на пути реализации модели проактивного взаимодействия вузов и бизнеса. К числу вполне реальных рисков можно отнести отсутствие у участников кооперации необходимой мотивации, соответствующей нормативно-правовой базы, а также наличие финансовых и коммуникационных проблем. К этому следует добавить отсутствие сколько-нибудь значительного практического опыта подобного взаимодействия, что заставляет нас предложить на первом этапе работы создание экспериментальной площадки, где были бы реализованы различные пилотные проекты.

Особо следует подчеркнуть необходимость предварительного общественного обсуждения проекта с привлечением ведущих специалистов в области педагогики высшей школы. Их публикации по данному вопросу мы готовы разместить на страницах «Вестника ВГУ».

Поиск новых содержательных и организационных форм взаимодействия вузов и бизнеса требует от нас скрупулезного анализа ситуации, нестандартных решений, творческой инициативы и упорной совместной работы всех заинтересованных

сторон – как представителей высших учебных заведений, так и бизнес-структур; он должен стать основой для укрепления и развития их сотрудничества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Рос. газета. – 2012. – 31 дек.

Воронежский государственный университет
Ендовицкий Д. А., доктор экономических наук,
профессор, ректор ВГУ, председатель Совета
ректоров вузов Воронежской области
E-mail: rector@vsu.ru
Тел.: 8(473) 220-75-22

2. *Титов В. Т.* Трудоустройство выпускников : проблемы и пути их решения / В. Т. Титов, Е. Е. Чупандина // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Проблемы высшего образования. – 2014. – № 1. – С. 15–18.

3. Ведомости. – 2012. – 19 дек.

4. Рос. газета. – 2014. – 8 апр.

Voronezh State University
Endovitsky D. A., Doctor of Economic Sciences,
Professor, Rector of VSU, Chairman of Rectors'
Council of the Voronezh Region
E-mail: rector@vsu.ru
Tel.: 8(473)220-75-22