

ОБРАЗОВАНИЕ: ВЫЗОВЫ НОВОГО ВРЕМЕНИ

УДК 378.1 + 378.374+ 37.014.5

Е. А. Шуклина
М. В. Певная

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ИНСТИТУТ РАБОТОДАТЕЛЕЙ: ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕЖИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ*

Рассматриваются проблемы эффективности развития современной российской модели высшего образования, анализируется характер межинституционального взаимодействия высшей школы и института работодателей, ставится вопрос о необходимости поиска нелинейных ресурсов развития высшего образования. На базе вторичной информации прослеживаются изменения в таких зонах межинституционального взаимодействия, как обучение, переподготовка работников предприятий; наем/трудоустройство выпускников вузов; инновационные сетевые взаимодействия «высшая школа — институт работодателей».

К л ю ч е в ы е с л о в а: высшее образование; институт работодателей; межинституциональное взаимодействие; нелинейная модель образования.

Институциональный подход к исследованию социальных объектов имеет значительный методологический потенциал в изучении образовательной сферы, анализе перспектив ее развития. Важным инструментом изучения факторов, обуславливающих это развитие, выступает рассмотрение межинституциональных взаимодействий образования. Институциональный подход позволяет выйти на описание зон риска и ресурсного потенциала образования, возможностей его

* Статья выполнена при финансовой поддержке Российского научного фонда, проект № 16-18-10046 «Формирование нелинейной модели российского высшего образования в регионе в условиях экономической и социальной неопределенности».

ШУКЛИНА Елена Анатольевна — доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Уральского федерального университета (e-mail: shuklina_elena@mail.ru).

ПЕВНАЯ Мария Владимировна — кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой социологии и технологий государственного и муниципального управления Уральского федерального университета (e-mail: m.v.pevnaya@urfu.ru).

© Шуклина Е. А., Певная М. В., 2017

нелинейного развития [3]. Целесообразно предположить, что инновационные нелинейные процессы в образовательной сфере «зарождаются» в проблемных зонах и в дальнейшем институционализируются, раскрывая ресурсный потенциал либо попадая в институциональные ловушки.

В российских реалиях догоняющей модернизации в образовании ситуация выглядит несколько иначе. Изменения проходят процесс институционализации в условиях, когда проблемы, существующие в латентном виде, часто не вполне осознаны профессиональным сообществом и основными субъектами образовательной деятельности. Они если и артикулируются на экспертном уровне, то не становятся объектом дискуссий в профессиональной среде, не проходят процесс общественного обсуждения как формы социального контроля. Этот субъективный фактор резко снижает возможности реализации ресурсного потенциала образования, поскольку само осознание проблемы и веера возможностей выхода из нее всеми социальными группами, включенными в образовательный процесс, подчас и является тем резервом, который формирует социальную базу инновационного развития.

Предметом анализа в данной статье является рассмотрение проблемы межинституционального взаимодействия высшего образования и института работодателей бизнес-сферы. Это ключевая проблема в развитии высшего образования (ВО). Для ее конкретизации мы делаем акцент на таких зонах межинституционального взаимодействия, как:

- обучение, переподготовка работников предприятий;
- наем/трудоустройство выпускников вузов;
- инновационные сетевые взаимодействия.

Практики обучения, переподготовки работников предприятий. Рассмотрим несколько показателей, характеризующих потребности предприятий в образовательных услугах системы высшего образования.

Во-первых, это мнения работодателей о степени соответствия профессиональных компетенций работников предъявляемым требованиям. Динамика изменения оценок работодателями базовых профессиональных компетенций работников с 2005 по 2014 г. демонстрирует рост соответствия их профессиональных навыков требованиям компаний. За этот период отмечены рост удовлетворенности работодателей уровнем квалификации работников (с 50 до 60 %), тенденция снижения дефицита квалификации у персонала (с 31 до 20 %), частичный рост их избыточной квалификации (с 14 до 16 %) [6, 27].

Во-вторых, представляет интерес краткосрочный прогноз (на ближайшие 2–3 года) изменения требований компаний к компетенциям специалистов с высшим образованием [6, 32]. В среднем 39 % компаний прогнозируют в будущем изменение требований к профессиональным компетенциям специалистов. При этом наиболее существенные изменения планируются в компаниях, активно участвующих в процессах модернизации. В их число входят 70 % предприятий, относящихся к категории «лучшие компании по уровню инноваций в отрасли»; 50 % компаний, собирающихся проводить техническую/технологическую модернизацию; 48 % компаний, занимающихся разработкой или адаптацией инноваций.

Кроме того, предприятия, имеющие высокий уровень бизнес-культуры в сфере обучения работников, также прогнозируют изменения требования к компетенциям работников. К ним относятся 49 % компаний с развитой кадровой политикой (планы обучения, бюджет на обучение, подразделение по вопросам обучения); 48 % компаний, проводящих квалификационный аудит/тестирование после обучения.

Приведенные данные показывают, что инновационный сектор экономики ориентирован на повышение качества рабочей силы. При этом существует корреляция между осознанием руководством компаний необходимости изменений и наличием на предприятиях сложившихся институциональных условий для развития образовательной деятельности и укрепления взаимодействия с образовательными организациями, прежде всего высшей школы.

Инновационный сектор экономики можно признать наиболее перспективным для повышения эффективности диалога высшей школы и работодателей, в связи с этим возникают лишь два важных вопроса: 1. Насколько велик размер сектора инновационной экономики в России и каковы тенденции его изменения, которые могут повлиять на развитие высшей школы? 2. Каково место, занимаемое образовательными услугами ВО в структуре потребностей предприятий (инновационных в том числе)?

Отвечая на второй вопрос, охарактеризуем существующие практики предприятий по обучению своих работников (табл. 1).

Характеризуя потребности предприятий в области обучения работников, отметим, что рынок потребителей образовательных услуг достаточно широк. Так, половина и более предприятий, имея потребность в обучении работников, организует его в той или иной форме (исключением является малый бизнес, где эти процессы характерны только для каждого пятого предприятия). Кроме того, осуществляется обучение работников почти на двух третях предприятий, где квалификация персонала ниже требуемой. Максимально вовлечены в процессы обновления навыков «сотрудники компаний, в которых дефицит квалификации обусловлен технологической и технической модернизацией: в четырех из пяти компаний было организовано обучение работников» [2, 12].

При этом за последние 10 лет (в табл. 1 представлены данные исследования только за два последних года) выявлена общая тенденция к сокращению рынка предприятий — потребителей образовательных услуг и снижению их потребностей в обучении персонала. Существующая тенденция касается предприятий всех отраслей, не зависит от размера бизнеса и степени потребности компании в восполнении дефицита квалифицированных работников. Это свидетельствует об углубляющемся разрыве между институтом образования, с одной стороны, и бизнес-структурами — с другой. Именно этот разрыв во многом определяет ситуацию на рынке труда, соотношение спроса и предложения.

В связи с этим интересно посмотреть на структуру распределения расходов по различным формам обучения и определить тех субъектов образовательной деятельности, которые наиболее адекватно отвечают потребностям существующего рынка (табл. 2).

Таблица 1

Распространенность обучения персонала, %*

Показатели	2013	2014
<i>В среднем</i>	72	57
<i>В зависимости от численности работников на предприятии</i>		
5–24 чел.	26	18
25–99 чел.	55	45
100–249 чел.	69	56
250 чел. и более	87	77
<i>По отдельным отраслям</i>		
Промышленность	78	67
Строительство	67	57
Торговля	53	42
Транспорт и связь	74	65
Бизнес-услуги	51	49
<i>По уровню сбалансированности квалификационной структуры персонала</i>		
В компаниях, сталкивающихся с дефицитом навыков работников	76	64
В компаниях, где нет дефицита навыков работников	69	55

Примечания:

1. * — процент ответивших утвердительно на вопрос: организовывало ли предприятие в каких-либо формах обучение своих работников в прошлом году? Обучение включало профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировки работников.

2. В таблице использованы данные работы [2].

Таблица 2

Доля расходов предприятия на обучение в зависимости от типа бизнеса и формы обучения, 2014 г. (% от общего объема финансирования)

Формы обучения	В среднем	Крупный бизнес	Средний бизнес	Малый бизнес
Внутри предприятия	15	22	7	15
В необразовательных организациях	27	19	36	28
В организациях дополнительного образования	17	15	13	24
В организациях, реализующих программы высшего образования	9	8	8	12
В организациях, реализующих программы подготовки специалистов высшего звена	8	15	3	12
В организациях, реализующих программы подготовки рабочих и служащих	24	21	33	18

Примечание. В таблице использованы данные работы [2].

Анализ доли расходов, выделяемых на обучение работников, показывает, что эта функция реализуется прежде всего необразовательными организациями (компаниями-партнерами, кадровыми агентствами, консалтинговыми, тренинговыми компаниями, государственными службами занятости). Мы столкнулись с парадоксальной ситуацией — на первом месте оказались структуры, для которых образовательная деятельность не является основной. Это свидетельствует об уровне потребности в характере и качестве образования, а также еще раз подчеркивает разрыв между формальным образованием и реальным производством.

В данном случае этот процесс можно оценить как негативную форму развития взаимодействия образования и рынка, когда необразовательные организации реализуют компенсаторную функцию в сфере образования, «дотягивая» компетенции работников до среднестатистической нормы. И в этом для потребителя они оказываются более эффективными, чем формальные образовательные структуры профессионального образования.

Эта тенденция не является тупиковой. Долгосрочные прогнозы развития образовательной сферы свидетельствуют о возможном смещении акцента с формального образования на неформальное в сфере профессиональной подготовки и переподготовки кадров. Нелинейным ресурсом ее развития станут новые формы неформального дополнительного образования, которые соответствуют запросам информационной эпохи. В любом случае высшая школа, ориентируясь на усиление связи с бизнесом, должна будет найти свое место, включившись в данный процесс, и быть адекватной запросам времени и рынка потребителей, стратегически разрабатывая направления дополнительного образования для бизнеса, прежде всего на региональном уровне.

В настоящее же время место системы высшего образования в структуре потребностей организаций невелико: она удовлетворяет лишь от 8 % (крупный бизнес) до 12 % (малый бизнес) потребностей в обучении персонала предприятий. Высшая школа в этой области не выдерживает конкуренции с необразовательными организациями, на долю которых приходится в среднем 27 % объема финансирования образования сотрудников, а также с организациями дополнительного профессионального образования (17 %).

Наем/трудоустройство выпускников вузов. Кадровая политика найма выпускников периодически корректируется компаниями в зависимости от экономической ситуации в стране. Так, после резкого спада 2008–2009 гг. ситуация в какой-то мере начала выправляться только к 2012–2013 гг. Тем не менее общий тренд по найму на работу выпускников всех уровней профессионального образования ориентирован на снижение. По данным 2014 г., каждая седьмая из опрошенных компаний не нанимала новых сотрудников. Выросло число компаний, где количество работников соответствует потребностям производства. В настоящее время структура найма стала еще более неблагоприятной в сравнении с кризисной ситуацией 2008 г. «Сворачивание найма в компаниях в меньшей степени коснулось квалифицированных рабочих, а максимально оптимизация найма отразилась на линейных и функциональных специалистах и линейных

руководителях» [6, 34]. Другими словами, потребность в выпускниках высшей школы сократилась.

Основным «потребителем» рабочей силы, в качестве которой выступают выпускники вузов, является крупный бизнес. Доля предприятий крупного бизнеса, нанимавших выпускников вузов, составляет 69 %, тогда как средний (39 %) и малый (28 %) бизнес значительно менее ориентированы на работников с высшим образованием [1, 26].

Диплом о высшем образовании — это одно из базовых формальных требований при приеме на работу. По мнению работодателей, руководители подразделений и исполнители высшей квалификации должны быть дипломированными специалистами (91 % и 68 % соответственно), тогда как среди технических работников только 38 % должны иметь дипломы о высшем образовании. Кроме того, существует прямая зависимость между требованиями работодателей о наличии диплома о ВО для руководителей и специалистов и типом предприятий по уровню успешности и по размеру бизнеса (малый, средний, крупный).

В целом работодатели рационально оценивают уровень профессиональной подготовки выпускников, как правило, они удовлетворены теоретической подготовкой, а основные претензии высказывают в отношении практических навыков. По оценкам работодателей, в среднем за последние пять лет уровень профессиональной подготовки находится на отметке 3,9 балла (по 5-балльной системе), модальным значением является оценка «хорошо» — 52 % выпускников (табл. 3).

Таблица 3

Оценка работодателями качества подготовки выпускников вузов, принятых в компании в течение предыдущих 2 лет

Средняя оценка	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	3,8	3,9	4,0	—	3,8	3,9	4,0	3,8	3,9	3,9	3,9

Примечания:

1. Приводится средняя оценка по пятибалльной шкале, где 1 — низший балл, а 5 — высший.
2. В таблице использованы данные работы [5].

Анализ мнений работодателей относительно профессиональных навыков и качеств, которые в первую очередь нужно улучшить специалистам, показал, что хорошо сформированные личные компетенции (поведенческие навыки) востребованы ими даже в большей степени, чем общие профессиональные навыки.

Так, по мнению 64 % работодателей, необходимо улучшать коммуникативные навыки (общение с клиентами; работа в команде, коллективе, группе; навыки офисного администрирования); по оценкам 66 % работодателей — формировать самостоятельность в работе (самостоятельное решение рабочих проблем, инициативность, навыки планирования и организации своего рабочего времени); половина работодателей считает, что исполнительские навыки (ответственность за порученную работу, дисциплинированность, обязательность) нуждаются

в дальнейшем развитии [9, 167]. Очевидно, эти пробелы в вузовской профессиональной подготовке могут быть успешно ликвидированы только при продуманном взаимодействии вуза и предприятия.

Что касается наличия у выпускников вуза опыта работы по специальности, то руководители предприятий часто отмечают это обстоятельство в качестве значимого фактора при найме выпускников на работу. Более того, существует выраженная тенденция отказа работодателей от найма выпускников, работодатели предпочитают набирать работников непосредственно на рынке труда. Это весьма неоднозначный способ решения проблемы, имеющий как плюсы, так и минусы. При этом лишь менее трети предприятий предоставляют студентам краткосрочную производственную практику с целью их дальнейшего трудоустройства, и только 24–25 % молодых специалистов (выпускников вузов) имеют опыт общения с работодателями во время производственной практики. В целом проблемы найма/трудоустройства выпускников свидетельствуют о разрыве старых межинституциональных связей и отсутствии адекватных отношений нового типа.

Инновационные сетевые связи. Анализируя формы сотрудничества, которые осуществляют компании с организациями высшего образования, мы убеждаемся, что они достаточно традиционны и ориентированы в основном на наем рабочей силы. Сетевые взаимодействия в сфере научных разработок, поддержки инноваций, создание альянсов с высшей школой, работающих на модернизационные процессы в производстве, сведены к минимуму. Это же касается и долгосрочной практики «выращивания» талантливых работников через систему поощрения стипендиями, грантами и пр.

Рассмотрим такую форму инновационных сетевых связей, как прикладной бакалавриат. Общеизвестно, что эксперимент с программой прикладного бакалавриата начал осуществляться с 2009–2010 гг. при участии 37 вузов и 65 ссузов из 47 субъектов Российской Федерации. Его появление вызвано проблемами организации сетевого сотрудничества вузов, учреждений СПО и предприятий, а также необходимостью практико-ориентированной подготовки высококвалифицированных специалистов. Для реальных секторов экономики это нововведение будет эффективным и целесообразным, если работодатель заинтересован в технологическом перевооружении производства и отчетливо представляет, какие специалисты в ближайшие два-три года ему будут нужны под конкретные производственные процессы и оборудование. Как форма массового образования, прикладной бакалавриат эффективно функционирует, когда конкретный работодатель готов участвовать в подготовке специалистов. При этом только 10 % компаний принимали участие в программах прикладного бакалавриата и еще 10 % компаний рассматривали это образование как необходимое [2, 30]. Наиболее активными были крупные предприятия с числом работников более 500 человек (21 %); компании, работающие в сфере промышленности (18 %); организации, имеющие дефицит квалификации персонала (16 %); предприятия, имеющие развитую культуру обучения персонала, проводящие квалификационный аудит/тестирование после обучения (19 %); предприятия, активно развивающие

инновации в отрасли (19 %); компании, собирающиеся проводить техническую/технологическую модернизацию (19 %).

В целом интерес предприятий к прикладному бакалавриату невысок, не предвидится и его изменений в сторону увеличения. Есть некоторые различия между типами предприятий, классифицированных по разным критериям. Общая тенденция такова, что крупные предприятия, развивающие инновации и имеющие институционализированные формы образовательной деятельности для своих сотрудников, несколько более заинтересованы в связи с образовательными организациями. Тем более что одним из возможных направлений углубления взаимодействия может быть синхронизация квалификационных тестирований (аудита), проводимых на предприятиях, с вузовскими процедурами оценивания и присвоения квалификации.

Другой формой новых нелинейных подходов к сетевому взаимодействию в виде инновационных образовательных кластеров, зафиксированной в государственной программе «Развитие образования на 2013–2020 годы» в качестве одного из стратегических направлений развития, являются инновационные образовательные кластеры. «Образовательный инновационный кластер — объединение представителей отрасли: вузов, научно-исследовательских центров, промышленности, посредством создания локальных зон с определенными предпочтениями, где все участники цепочки, от начала разработки до инновационного готового продукта (научные учреждения, маленькие инновационные компании, центры испытаний, центры коллективного пользования дорогостоящим оборудованием, специализированные сертифицированные лаборатории, вузы и центры обучения, поставляющие нужных именно этим компаниям специалистов, патентные конторы) находились бы в постоянном взаимодействии» [8, 63]. При этом если делать акцент на образование, то образовательный инновационный кластер можно рассматривать как систему обучения, взаимообучения и инструментов самообучения в инновационной цепочке образование – технологии – производство, основанную преимущественно на горизонтальных связях [7, 123–133].

Значимость этого инструмента для перспективного развития всех включенных в него субъектов велика, поэтому важно отследить, насколько эффективно реализуется данная инициатива, каково отношение к ней предприятий. Как и к прикладному бакалавриату, к этому направлению развития образовательной системы и бизнеса предприятия не проявляют достаточного интереса. В среднем менее чем каждое десятое предприятие имеет опыт участия в таком типе взаимодействия, еще меньшее число предприятий рассматривают его как необходимое для себя в будущем. Потенциальный интерес к данной форме работы не расширяется, уровень информированности о ней у предприятий невысок [2, 30].

Если в Европе кластерная политика в образовании получила активное развитие в 1990-е гг., по аналогии с кластеризацией в экономической сфере, когда ядром инновационного образовательного кластера было признано взаимодействие между образовательными, исследовательскими и бизнес-партнерами [10], то в РФ мы сталкиваемся только с начальным процессом становления инновационных образовательных кластеров. Находясь на стадии зарождения, эта инициатива

в отдельных регионах начинает пробивать себе дорогу. Причем она получает большее развитие, когда на уровне региональных властей находит поддержку в виде разработанных нормативных документов и региональных программ инновационного развития.

Подводя итог анализу рассмотренных количественных данных, сделаем некоторые выводы. Характер межинституционального взаимодействия высшей школы и института работодателей вряд ли можно оценивать как эффективный. Историческое развитие системы высшего образования привело к формированию ряда институциональных ловушек, повлиявших на его конфигурацию и стратегию формирования [4, 14]. Вертикальная интеграция в системе образования прежде всего разобщила сферы образования и рынка труда; образования, бизнес-среды и научных исследований академической сферы. Сформировавшийся негативный тренд «замедленного действия» в системе сложившихся практик межинституционального взаимодействия, ставший в дальнейшем тормозом для развития высшего образования и бизнес-среды, как его *vis-à-vis*, сохраняется, и существенные сдвиги в этом направлении пока прогнозировать сложно.

1. *Бондаренко Н. В.* Профессионализм на весах профессионалов: Представления работодателей о выпускниках и характер спроса на кадры [Электронный ресурс]. URL: https://www.hse.ru/data/2013/12/23/1338576192/67_Бондаренко.pdf (дата обращения: 15.08.2016).

2. Вопросы профессионального обучения персонала компаний и сотрудничества предприятий с системой профессионального образования : информ. бюл. М., 2016. 60 с. (Мониторинг экономики образования ; № 5 (94)).

3. *Зборовский Г. Е., Шуклина Е. А., Шаброва Н. В., Амбарова П. А.* Эмпирическая методология и методика исследования нелинейной модели высшего образования // Социология образования. 2016. № 7. С. 4–15.

4. *Кузьминов Я. И., Семенов Д. С., Фрумин И. Д.* Структура вузовской сети: от советского к российскому «мастер-плану» // Вопр. образования. 2013. № 4. С. 8–69.

5. Мониторинг экономики образования. Раздел «Индикаторы экономики образования» [Электронный ресурс]. URL: <https://memo.hse.ru/links> (дата обращения: 15.08.2016).

6. Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ : информ. бюл. М., 2016. 44 с. (Мониторинг экономики образования; № 4 (93)).

7. *Растворцева С. Н., Череповская Н. А.* Идентификация и оценка региональных кластеров // Экономика региона. 2013. № 4. С. 123–133.

8. *Терешин Е. М., Володин В. М.* Современная дефиниция понятия «кластер» и подходы к формализации этого явления // Экономические науки. 2010. № 2. С. 164–167.

9. Характер взаимодействия российских компаний и системы высшего образования глазами работодателей: итоги опроса 2013 г., по данным Левада-Центра // Вопр. образования. 2014. № 1. С. 162–175.

10. Education Innovation clusters [Electronic resource]. URL: <http://www.educause.edu/ero/article/innovation-clusters-datapalooza-accelerating-innovation-educational-technology> (accessed: 15.08.2016).

Статья поступила в редакцию 18.08.2016 г.