

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ И ПЕРСПЕКТИВАХ ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ И БИЗНЕСА

Бородай Владимир Александрович, д. социол. н., доцент,
Ростовский технологический институт сервиса и туризма,
Ростов-на-Дону, Россия

Автор рассматривает некоторые современные проблемы взаимодействия существующих институтов образования и бизнеса. Обращается внимание на институциональный диссонанс и как следствие невозможность найти на рынке труда людей, обладающих нужными навыками, что может стать довольно серьезным тормозом экономического роста.

Ключевые слова: образование, бизнес, интеграция, болонская система.

Российская действительность зачастую создает ситуацию, когда молодые люди должны определять свое будущее в условиях неопределенности. Условиями неопределенности и задачами выступают, во-первых, поступление в образовательное учреждение, во-вторых, приобретение опыта и навыков практической деятельности, в-третьих, трудоустройство в соответствии с заданными двумя условиями. Как поступить, чтобы верное решение первой задачи стало логическим продолжением решения второй задачи, а последняя, в свою очередь стала венцом решения третьей? Как правило, в российских условиях системного решения данная проблема не находит.

Указанные участники системы (молодежь, образование, работодатель) сами по себе хороши, если рассматривать их порознь. Каждый из участников имеет свою философию, цели, стратегии и даже амбиции. Но, соединив их вместе, можно увидеть, что созданная система работает с очень низким коэффициентом полезного действия или вообще не работает. Видимо, каждая из трех систем способна работать самостоятельно, но не готова стать подсистемой более высокоорганизованной системы, выполняющей уже более сложные задачи. Интегрируясь в более сложное образование, каждая из ее

составляющих не способна адаптировать свои цели в соответствии с потребностями новой системы. В результате, общая система формируется с разнонаправленными целями и рассогласованными действиями.

В результате молодые люди не могут найти работу, а работодатели не могут найти сотрудников даже на стартовые позиции. По данным исследований MGI (McKinsey Global Institute), у работодателей среднего размера (от 50 до 500 сотрудников) незаполненных начальных позиций порядка 13, у крупных работодателей – незаполненными остаются примерно 27 позиций. Те же исследования обнаруживают, что из 40% опрошенных работодателей основной причиной наличия вакансий является отсутствие нужных им навыков у выпускников [1]. По всей видимости, имеет место рассогласованность социальных и экономических институтов.

Образовательное сообщество упрекать в этом было бы не правильно. Считается, что преподавательский состав за результаты учебы несет ответственность в границах, определенных соответствующими стандартами. Неудивительно, что информацией о результатах обучения выпускников преподаватели владеют не всегда в полном объеме. Примерно у трети педагогов нет никакой информации о том, какая доля их выпускников нашла работу по специальности. Представления еще трети весьма далеки от реальности. Но если меньше половины работодателей и работников считают, что выпускники адекватно подготовлены для работы на стартовых позициях, то провайдеры образовательных программ убеждены, что прекрасно справляются со своими задачами.

Размытость общей цели у обоих институтов не дает эффективного результата в социально-экономическом развитии общества. Невозможность найти на рынке труда людей, обладающих нужными навыками, может стать довольно серьезным тормозом экономического роста.

Многие предприниматели и бизнесмены не могут реализовывать инвестиционные проекты потому, что в их окружении нет специалистов, обладающих доказанными навыками реализации конкретных проектов.

Поэтому довольно значительная часть инвестиционных идей предпринимателей ждет лучших времен.

По всей видимости, четкая постановка целей и задач, тем более принятие продуманных, рациональных решений на стыке между образованием и трудоустройством могут дать едва ли не самый быстрый результат из всех возможных образовательных реформ. В этих условиях эффективность образовательных инвестиций будет стремиться к максимальному значению, а издержки работодателей к минимальному. Одним из первых шагов к такому решению может быть создание системы информирования преподавателей и студентов о навыках, востребованных на рынке труда.

Участники образовательного процесса понимают свои задачи по-разному. Провайдеры образовательных услуг нацелены на квалификацию, которая описывается через образовательные стандарты, перечни прослушанных курсов, министерские документы и т. д. [2]. Как ни удивительно, никакого отношения к реальной работе, которой будут заниматься выпускники, все это не имеет. Квалификация – это разговор вузов с государством, и других участников в нем нет. Работодателей интересует не квалификация, а компетенции, но какие именно – работодатель зачастую не знает. Если ему хоть как-нибудь удастся сформулировать необходимые компетенции на данный период времени, то с ответом на вопрос, какие будут нужны, скажем, через четыре года, полная неизвестность.

Студенты – те и вовсе ориентированы на компетентность: на приобретение знаний, образованности, интеллектуального капитала, т.е. на то, что, с их точки зрения, повышает их капитализацию на рынке труда. Лучшие практики в области образования исходят из того, что образование и профессиональная подготовка – разные вещи.

Образовательные учреждения дают выпускникам не профессию, а только основу – набор подходов к решению широкого круга задач. Профессиональная подготовка, казалось бы, должна заполнять пробелы между образованием и трудоустройством. Но, к сожалению, в России сам термин

«профессиональная подготовка» по привычке ассоциируется с учебой в профессионально-техническом училище.

Следует предположить, что система образования инертна и не поспевает за потребностями рынка труда. У выпускников российских вузов неплохо обстоит дело с естественнонаучными дисциплинами, но не хватает того, что принято называть soft skills (англ. soft skills – «мягкие навыки» или «гибкие навыки»). Например, в университетах не учат излагать мысли в форме, доступной неспециалистам. Одно из возможных решений, на наш взгляд, заключается в более плотном взаимодействии между работодателями и учебными заведениями.

Одновременно следует подчеркнуть, часть ответственности лежит не на вузах, а на самом рынке труда. Если спросить работодателей, каких же конкретно навыков не хватает соискателям, как правило, начинаются разговоры о том, что довольно трудно определить и не очень понятно, как этому научить. Молодые россияне, приходящие на работу в крупные российские компании, часто испытывают культурный шок: они сталкиваются со строгими иерархиями, где от сотрудников требуется жесткое подчинение. Конечно же, работать в таких условиях молодых людей нигде не учат.

За историю российского бизнеса маятник между вузами и корпоративными университетами качался несколько раз. В начале 1990-х гг. система образования в вузах не соответствовала нуждам растущего бизнеса, и крупные работодатели пытались компенсировать нехватку навыков у молодых сотрудников с помощью систем корпоративного обучения. В конце 1990-х гг. вернулись к идее поддержки вузов: они свободнее, в них студенты могут приобрести навыки, которых у старших сотрудников просто нет. В начале 2000-х гг. вновь выросла популярность корпоративных университетов, только их задачи поменялись: на первые роли вышло удержание знаний, накопленных сотрудниками за годы работы. А сегодня пошло движение в сторону вузов, вот только на этом витке у работодателя проявляется желание еще больше контролировать качество обучения. Поэтому в последнее время,

довольно часто поднимается вопрос о создании специализированных магистерских программ, ориентированных на конкретного работодателя, в разработке которых он принимает самое непосредственное участие.

По всей видимости, суть болонской системы заключается, в том числе и в том, что между вузами и рынком труда создаётся мощная прослойка организаций (курсов, школ, факультативов, тренингов, семинаров и др.). Они держат руку на пульсе требований работодателей и «доводят» выпускников до конкретной работы. Вряд ли вузы смогут быстро и точно реализовывать требования работодателей. Например, Гарвардский университет меняет программы раз в шесть лет – значит, с учётом обучения, выпускник появляется на рынке труда, когда рынок уже изменился. И редкость, когда работодатель сможет точно сформулировать блок конкретных компетенций для заказа высшей школе на перспективу. Хорошо, если работодатель обозначит требования на сегодня, но кто эти требования объединит и предъявит высшей школе?

В существующих условиях, на наш взгляд, роль высококлассных и профессиональных посредников в выполнении этой функции значительно возрастает. Именно они в большей степени должны выполнять и обеспечивать стыковку, понимаемую и принимаемую всеми сторонами процесса.

Список литературы

1. Исследование рынка образования / [Электронный ресурс]. URL: http://www.mckinsey.com/features/education_to_employment/ (дата обращения: 18.03.2013).
2. Российская ассоциация профсоюзных организаций студентов РАПОС [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rapos.ru/Events/shownews.php?arch=1&show=full/> (дата обращения: 18.03.2013).