

В. Ю. Калачев,

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В РОССИИ: ОПЫТ И АНАЛИЗ ЗАВЕДУЩЕГО БАЗОВОЙ КАФЕДРОЙ

Аннотация

Статья посвящена описанию и анализу инструментов, которые использует базовая кафедра группы компаний «ГЭНДАЛЬФ» в Южном федеральном университете: совместные образовательные программы, внутривузовская академическая мобильность, курсы для школьников. Произведен анализ целей основных участников профессионального образования. Предложены подходы к преобразованию существующих направлений его реализации.

Ключевые слова: высшее образование, образовательные программы, человеческий капитал, базовая кафедра.

Данная статья написана автором по итогам трех лет руководства базовой кафедрой, ориентированной на подготовку ИТ-специалистов в сфере программных продуктов «1С». Первая часть статьи имеет целью обозначить проблемы и апробированные инструменты их решения на уровне конкретной базовой кафедры. Вторая часть посвящена системным вопросам профессионального образования, которые проистекают из опыта реализации прикладных образовательных программ.

Традиционно взаимодействие вуза и организации, на базе которой создается кафедра, имеет довольно короткий временной горизонт ожидаемого эффекта. Во-первых, это связано с тем, что работодатель заинтересован в ощутимом результате в сравнительно короткий срок (два-три года). Во-вторых, традиционными формами взаимодействия уже являются практики, написание ВКР, стажировки. В-третьих, на базовые кафедры возлагается, как правило, задача исполнения требований по участию представителей бизнеса в образовательных программах. Все это приводит к таким особенностям взаимодействия бизнеса и образования, как: ориентация на программы магистратур, краткие формы совместных мероприятий (месяц-два), активное сотрудничество на старших курсах.

Однако очевидно, что подобная ситуация сопряжена с отдачей гораздо меньшей, чем хочется

работодателю. С одной стороны, из числа студентов образовательных программ, в которых участвует работодатель, не все в итоге будут готовы связать свою жизнь с конкретной организацией и конкретным видом деятельности. С другой стороны, встреча студентов на старших курсах или в магистратуре, работодатель практически не имеет возможности повлиять на их мышление и систему ценностей. А ведь не секрет, что именно личностные качества являются одной из первейших причин отказов на собеседовании. Зачастую ситуация такова, что базовая кафедра участвует в реализации одной-двух программ, а это весьма затратно: из 30–50 человек выпуска за счет указанных причин реальный результат, как правило, не превышает 15–20 %. Таким образом, стороны в классическом формате взаимодействия не достигают своих целей.

Прежде чем перейти к описанию альтернативной модели, предлагается условиться о целях в рамках механизма базовых кафедр. Цель работодателя в том, чтобы получить себе сотрудников, обладающих нужными компетенциями и в достаточном количестве. Однако компетенции включают в себя не только профессионализм, но и личностные качества. Последние эффективно вырабатываются в раннем возрасте и закрепляются в процессе учебы в образовательной организации. Получается, что работодатель должен

Контактная информация

Калачев Василий Юрьевич, канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой «Технологии автоматизации в бизнесе» Южного федерального университета, г. Ростов-на-Дону; *адрес:* 344000, г. Ростов-на-Дону, пер. Газетный, д. 27; *телефон:* (863) 300-10-00; *e-mail:* vkrostov@gmail.com

V. Yu. Kalachev,

Southern Federal University, Rostov-on-Don

ABOUT THE PROFESSIONAL EDUCATION IN RUSSIA: CORPORATIVE DEPARTMENT EXPERIENCE AND POINT OF VIEW

Abstract

The experience of corporative department in Southern Federal University is described and analyzed. Some instruments like integrated educational programs, academical mobility, programs for high school children are prepared. Goals of professional education members are analyzed. Authors point of view on the Russian professional education development is given.

Keywords: higher education, educational programs, human capital, corporative department.

сформировать какие-то механизмы ограничения доступа на программы базовой кафедры, кроме зна- ниевых, чтобы отсеять абитуриентов и студентов, не соответствующих его требованиям в части личност- ных качеств. Однако это противоречит требованиям законодательства. Иначе работодатель вынужден тратить усилия на массу заранее неподходящих ему людей, что, естественно, повышает необходимые затраты на подготовку тех немногих, которые ему действительно подходят. Единственное, что остается доступным из инструментов, способных повысить от- дачу работодателя от деятельности базовой кафедры, это работа над качеством абитуриентов и сопрово- ждение студентов в контексте профессионального воспитания специалистов.

Университет заинтересован в качестве образо- вательных программ. Но фактически лишь в том контексте, о котором в данный момент упоминается в материалах различных экспертиз. Казалось бы, его естественный маркер — трудоустройство выпускни- ков в соответствии с полученными компетенциями. Но уже здесь есть некое противоречие: будущее может быть отдано в угоду настоящему. Время обучения ограничено, соответственно, необходим выбор между фундаментальностью и прикладным характером. Кроме того, процесс формирования компетенций у студента связан с его пониманием мира и собственной роли в нем. И этот процесс не всегда происходит быстро. Получается, воспитатель- ная работа, забытая в большинстве случаев, сегодня и здесь играет особую роль, усиливающуюся допол- нительно в контексте взаимодействия с реальными бизнес-партнерами.

Таким образом, *одной из важнейших функций базовой кафедры должна стать воспитатель- ная работа — как с абитуриентами, так и со студентами*. Цели данной воспитательной рабо- ты — формирование объективной картины мира, осознанный выбор собственной роли и места в нем, моделирование и планирование собственного буду- щего. Реализация обозначенных целей позволит сформировать достаточно прочные механизмы удо- влетворения интересов университета и предприятия, создавших базовую кафедру. Однако следует заме- тить, что именно этот аспект — профессиональное воспитание, — как правило, не учитывается ни одной из сторон на стадии проработки идеи базовой кафедры, исключен из нормативной документации и показателей оценки ее деятельности.

В частности, **элементами данной политики, уже испробованными автором, являются:**

- «1С:Клуб программистов» для школьников;
- внедренная в Южном федеральном универси- тете внутривузовская академическая мобиль- ность;
- массовая студенческая наука.

«1С:Клуб программистов» [1] для школьни- ков воспринимается автором статьи как инструмент формирования и сохранения мотивации к ИТ-сфере. Ребенок должен понять, попробовать, пощупать свою дальнейшую сферу деятельности, выбор профессии должен быть максимально осознанным. В связи с этим при выборе преподавателей мы, прежде всего, ориентируемся на их качества «ИТ-евангелиста».

Также считаем эту форму взаимодействия со школь- никами инструментом выработки у них привычки заниматься помимо учебы своей будущей профессией. Всего в 2016 году при базовой кафедре «Технологии автоматизации в бизнесе» [3] занималось около 500 школьников.

К сожалению, выбор направления подготовки для учебы в вузе не всегда соответствует желаниям, стремлениям абитуриента. Учитывая особенности подростковой психологии, до второго-третьего курса университета «взросление» как осознанная система взглядов на мир и на себя вообще может не произой- ти. Поэтому зачастую об осмысленном выборе про- фессии говорить нельзя. Однако все мы знаем, что перевод на втором-третьем курсе на направления, не входящие в одну УГС, практически невозможен. То есть какая-то часть студентов учатся осознанно нелюбимому делу. О качественной подготовке при этом, естественно, говорить не приходится.

Два года назад в Южном федеральном универ- ситете была создана **программа внутривузовской академической мобильности** [2], в рамках кото- рой студент обязан выбрать три последовательных семестровых курса, читаемых не на его факультете. В частности, занятия по субботам полностью посвя- щены внутривузовской мобильности. Таким образом, студент получает реальный шанс более или менее изменить свою судьбу. Например, на программы базовой кафедры группы компаний «ГЭНДАЛЬФ» записались и учатся по ним более 200 студентов смежных и не очень направлений.

Студенческая наука в вузах воспринимается, прежде всего, как источник воспроизводства соб- ственных кадров. И зачастую строится по принципу наставничества. Подобная система, эффективная еще 50 лет назад, сейчас не отвечает, прежде всего, крите- рию массовости и коммерциализуемости результатов научной работы студентов. Полагаем более эффектив- ным инструментом систему, похожую на технопарк. Только идеи должны не возникать «в вакууме», а с самого начала ориентироваться на конкретного работодателя. Таким образом, **эффективная базовая кафедра — это общеуниверситетская кафедра, соз- дающая широкое поле возможностей максимально широкому числу студентов**. Такая модель позволяет качественно удовлетворить потребности и универси- тета, и работодателя.

Как видно, в деятельности базовой кафедры во многом приходится пользоваться инструментами, не свойственными собственно процессу подготовки специалистов на базе предприятия, приходится нивелировать недостатки существующей сегодня системы профессионального образования: непово- ротливость образовательных организаций в части содержания образовательных программ, некоторый инфантилизм абитуриентов и студентов в части осо- знания собственного будущего, где-то завышенные требования работодателя, который хочет все и сразу. Автор считает, что это недостатки нашей системы профессионального образования в целом. Более того, любые реформы образования бессмысленны без ре- шения системных проблем, которые лежат внутри треугольника: работодатель — образовательная ор- ганизация — студент.

Традиционная парадигма экономического мышления базируется в том числе на таком постулате, как «невидимая рука рынка». Считается, что она способна сформировать некий «оптимум», касающийся как количественных, так и качественных характеристик взаимодействия продавца и покупателя. Следует отметить, что это действительно так, если речь идет о рынке простого взаимозаменяемого товара, каковой и наблюдал А. Смит, когда описывал свою модель. В этом случае покупатель, имея товар неподходящего качества, обратится к другому продавцу, быть может, немного переплатит и получит то, что ему необходимо. Причем получит сразу, т. е. будет иметь временные потери, связанные со сменой поставщика, которыми можно пренебречь. **Профессиональное образование**, рассматриваемое с этой позиции, должно быть таким бизнесом, который продает непосредственно работодателю готового специалиста как товар собственного производства. То есть образовательные организации профессионального образования должны финансироваться не через бюджеты различных уровней и не через спрос со стороны родителей абитуриентов, а напрямую от работодателей в момент «покупки» специалиста. Тогда вузы и ССУЗы будут напрямую заинтересованы в том, чтобы возместить затраты, инвестированные в студента за период обучения, т. е. создать именно то, что необходимо работодателю. Работодатель, в свою очередь, будет заинтересован в минимизации затрат, т. е. доля студентов среднего профессионального образования, рост которой сегодня стал основой государственной политики, вырастет сама собой. Отбор же на обучение будет проходить не только по формальным признакам ЕГЭ, но и по личностным качествам, так как выпускник вуза или ССУЗа должен быть не только хорошим специалистом, но и иметь необходимые личностные качества для работы в коллективе организации. К сожалению, сегодня мы не имеем возможности наблюдать такую картину, поэтому взаимодействие образовательных организаций и работодателей реализуется в весьма разнообразных, порой причудливых, формах.

Цели работодателя уже формулировались выше: ему необходимы сотрудники, соответствующие тем технологиям бизнеса, которые он использует. Здесь следует отметить, что горизонтом кадрового планирования в среднем и крупном бизнесе (не считая корпораций), как правило, является год. То есть работодатель знает, сколько каких сотрудников ему необходимо, в какие сроки он их сможет вовлечь в производственные процессы. Разумным ответом со стороны образовательных организаций профессионального образования было бы отнесение вариативной компоненты на последний год обучения специалиста. Этот механизм позволил бы понять, кто будет востребован на заданном горизонте кадрового планирования, и реализовать действительно востребованную подготовку. Однако так будет в том, и только в том случае, когда образовательная организация профессионального образования выступает как продавец, который вынужден действовать так, чтобы его товар был куплен.

Сегодня это не так. Образовательная организация воспринимает себя как поставщика услуг.

Причем потребителем услуг она считает студента, а плательщиком является либо государство, либо родители студента. Это создает ситуацию, в которой потребности работодателя воспринимаются сквозь призму, с одной стороны, мыслей родителей и студентов, а с другой, сквозь формальные требования государства, т. е. преломляются, искажаются, относятся на третий и последующие приоритеты. По мнению автора, решить данную ситуацию может **четкое определение реального потребителя образовательной услуги**. В частности, не следует отвергать общественную ценность образования, которая используется всем социумом. Она, естественно, должна оплачиваться через механизм государственного финансирования, как это реализуется сейчас. Однако **образование в той своей части, которая касается профессиональных компетенций, должно иметь одного заказчика — конкретного работодателя**.

Реализовать это решение можно через **механизм деления программы бакалавриата на две части**:

- *общественно необходимую* и оплачиваемую из бюджета;
- *профессиональную*, которая бы оплачивалась работодателем с использованием механизмов, аналогичных существующим сегодня в строительстве (долевое участие, ипотека, покупка готового жилья и т. п.).

Аналогия понятна, так как в строительстве тоже длинный цикл создания продукта и заказчик, участвуя в самом начале, может значительно снизить цену конечного продукта, при этом возлагая на себя значительные риски.

Интересы студента и — шире — его семьи, прежде всего, связаны с надеждами на будущее, которые дает профессиональное образование. Однако совершенно очевидно, что применить механизм, описанный авторами теории «человеческого капитала», предполагающий возможность предвидения, оценки, управления рисками на много лет вперед, нет никакой возможности. Именно этот момент и является основой противоречия фундаментального и прикладного образования: учить делать или учить учиться. Это противоречие не может быть реализовано в рамках существующей монолитной системы. Фундаментальное образование, т. е. способность к самообучению, самореализации, творчеству, — задача образования, финансируемого государством, т. е. общественно необходимой части образовательной программы. Прикладное образование не может быть реализовано в рамках одной программы с фундаментальным, так как имеет цель обучить конкретным технологиям, принятым в конкретном бизнесе.

Таким образом, существующая сегодня система высшего и среднего профессионального образования имеет в себе большое противоречие: она пытается в одном решении совместить и общественные интересы, и интересы работодателя. Это и приводит к проблемам качества. Думается, необходимо отделить базовое образование от профессионального.

Первое финансируется государством и имеет следующие цели: социализация, понимание общественно-

го устройства, механизмов управления государством, формирование навыков грамотного их использования, самоопределение, формирование базиса знаний в общечеловеческом аспекте, формирование навыков саморазвития, самообучения, построения собственной жизни. Этот тип образования должен быть единым, бесплатным и всеохватывающим для населения. При этом, учитывая все возрастающее количество рабочих мест, не требующих, по большому счету, какой-то специальной подготовки, именно этим уровнем во многих случаях допустимо и ограничиться.

Второй тип образования, профессиональный, должен иметь цель научить конкретной профессии для конкретного типа работодателя. По мнению автора, это самостоятельный бизнес, по схеме аналогичный строительному. Итоговым клиентом является работодатель, который покупает выпускника, т. е. возмещает затраты на его обучение, как покупатель квартиры возмещает затраты на ее строительство застройщику. Операторами образования, т. е. его непосредственными организаторами должны быть коммерческие структуры, которые подчиняются рыночным механизмам. А вместо выпускной квалифи-

кационной работы должен быть квалификационный экзамен, в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. Срок образования — один—три года, в зависимости от необходимой квалификации. Существующая сегодня модель базовой кафедры как нельзя лучше подойдет для организации процесса.

Таким образом, сохраняя общественную ценность и востребованность образования, можно сделать его доступным в базовой части и сугубо прикладным — в части профессиональной. Причем, поскольку прикладная часть является довольно короткой, за период активной трудовой деятельности получать его можно несколько раз, что соответствует парадигме «обучения на протяжении всей жизни».

Список использованных источников

1. 1С:Клуб программистов. <http://club.1c.ru/>
2. Модули академической мобильности ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет». http://sfedu.ru/www/stat_pages22.show?p=EDU/N12935/D
3. «Технологии автоматизации в бизнесе» — базовая кафедра ГК «ГЭНДАЛЬФ» в ЮФУ. https://gendalf.ru/company/professional-education/?menu_company=profobr

НОВОСТИ

Подписано соглашение о взаимном сотрудничестве между Минобрнауки России и Российским союзом промышленников и предпринимателей

16 марта 2017 года в ходе Съезда Российского союза промышленников и предпринимателей подписано Соглашение о сотрудничестве между Министерством образования и науки Российской Федерации и Общероссийским объединением работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей». Документ в присутствии Президента Российской Федерации В. В. Путина подписали глава Минобрнауки России О. Ю. Васильева и президент Российского союза промышленников А. Н. Шохин.

Соглашение нацелено на сотрудничество в области высшего и среднего профессионального образования. Оно призвано оптимизировать мониторинг и прогноз потребностей экономики в квалифицированных кадрах и содействовать популяризации рабочих профессий.

«Современная система подготовки кадров и формирования прикладных квалификаций призвана обеспечивать рост человеческого капитала, необходимого для модернизации и технологического развития экономики страны. В результате взаимодействия бизнеса и образования можно добиться повышения востребованности

выпускников на рынке труда, с одной стороны, и повышения кадрового потенциала предприятий за счет оптимизации системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников предприятия, с другой стороны», — пояснила глава Минобрнауки России.

С целью развития практической составляющей образования Минобрнауки России уже подготовлены два законопроекта о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».

Первый законопроект обеспечивает совершенствование механизма целевого приема и целевого обучения и возможности заключения трехстороннего договора о целевом приеме и обучении между образовательной организацией, заказчиком и абитуриентом/студентом.

Цель второго законопроекта — снять излишние административные барьеры при создании базовых кафедр. Принятие нормативного акта позволит уточнить правовой статус базового подразделения, т. е. станет возможным частичное осуществление образовательной деятельности, реализация отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в подразделении.

(По материалам, предоставленным пресс-службой Минобрнауки России)