

К вопросу о взаимодействии образовательных учреждений и предприятий в условиях инновационной экономики

© 2010 Л.В. Левченко

кандидат экономических наук, доцент

© 2010 О.Д. Прохоренко

Самарский государственный экономический университет

E-mail: lvls@mail.ru

В статье рассматриваются основные аспекты модернизации сферы образования в России с точки зрения более тесной интеграции с другими субъектами экономической деятельности, исследуются различные показатели оценки эффективности и конкурентоспособности высших учебных заведений. Прослеживаются последние тенденции в сфере образования.

Ключевые слова: образование, инновации, модернизация, конкуренция, конкурентоспособность, человеческий капитал, постиндустриализм, рынок труда.

В становлении постиндустриального общества принципиальным отличием развитых экономик, обеспечивающим мировое лидерство, является постоянный приток инноваций. Для успешной конкуренции с экономиками развитых стран Российской Федерации необходимо обеспечить создание и внедрение инноваций на постоянной основе, “поставить на поток”, осуществить комплексную модернизацию экономики. Впервые слово “модернизация” появилось в английской печати в 1770 г. и означало реконструкцию применительно к строительству. Современное значение, предполагающее трансформацию общественных институтов, это слово приобрело в 50-е гг. XX в. благодаря западным экономистам и социологам¹. Таким образом, можно говорить о модернизации применительно к образовательной деятельности в двух смыслах: преобразовании и совершенствовании технологий и процессов и трансформации всей образовательной сферы в целом. Таким образом, инновационную деятельность и переход к инновационной экономике следует рассматривать не как комплекс разовых мероприятий, а как трансформацию всей экономической системы и непрерывный процесс.

Так, только в сфере упакованных продуктов для потребителей (fast moving consumer goods) ежегодно в мире появляется 180 тысяч новых продуктов: по одному продукту каждые три минуты. Чтобы претендовать хотя бы на 5% мировой экономики, необходимо обеспечить запуск в России нескольких десятков тысяч новых продуктов, и так каждый год. Мировой тренд показывает, что с каждым годом выпуск новых продуктов возрастает; значит, и в России количество появляющихся новых продуктов должно ежегодно увеличиваться².

Высшим этапом развития инновационной экономики является экономика знаний. Ключевым фактором развития инновационной экономики выступает именно человеческий капитал. В условиях перехода от индустриального общества к экономике знаний на первый план выйдут именно затраты на персонал. Если в промышленном производстве основную часть себестоимости товаров и услуг формирует сырьевой фактор, то в постиндустриальном обществе – оплата труда, и в первую очередь интеллектуальной составляющей.

Например, в экономике США до 7% ВВП³, в странах ЕС до 5% ВВП формируется именно в сфере образовательных услуг. Если рассматривать динамику структуры экономик других развитых стран за последние 50 лет, то можно увидеть не только рост доли сектора услуг, но и, в частности, увеличение доли образования в структуре экономики. Таким образом, образовательная среда является не только фактором становления экономики постиндустриального общества, но и сама по себе играет все возрастающую роль в качестве самостоятельной отрасли, не менее значимой для экономики в целом, чем, например, тяжелая промышленность или финансовый сектор. Крупнейшие учебные заведения США, например, представляют собой сильные финансовые институты, с бюджетами, сопоставимыми и даже превосходящими бюджеты многих транснациональных корпораций. Поэтому в данной статье образовательные учреждения будут рассмотрены не только как социально значимые, но и как экономические субъекты, чьей целью является получение прибыли помимо общечеловеческой деятельности по развитию науки и национального богатства.

В рамках нашего исследования будем трактовать высшее учебное заведение как комплексный институт экономики, образовательный центр и самостоятельное коммерческое предприятие.

Как и в любой другой отрасли, в сфере образования в РФ можно выделить конкурирующие между собой хозяйствующие субъекты, регулятора рынка и собственно сам рынок образовательных услуг, клиентов. Целью хозяйствующего субъекта является получение прибыли. Вместе с тем в силу специфики отрасли учебные заведения имеют и некоммерческие цели, социальные функции.

Если взять за основу профессиональной образовательной среды в РФ сегодня высшие учебные заведения (ведь именно они формируют рынок), то возникают вопросы: кого можно считать “клиентом” высшего учебного заведения и что может сделать вуз для повышения своей конкурентоспособности, повышения прибыли и качества услуг? Поскольку качество есть эффективный инструмент снижения себестоимости услуги, повышения спроса на услуги, а в случае с образованием является неотъемлемой частью оказания данной услуги, следует подробнее рассмотреть проблему именно в свете данного аспекта.

Стратегию современного образования составляют развитие и саморазвитие личности. Концепция непрерывного образования в течение всей жизни зарекомендовала себя на примере американской модели. В современном мире постоянное обновление знаний - обязательное условие успешной карьеры и надежный способ обеспечить себе “непотопляемость” во время кризисов.

Если классифицировать виды профессионального образования, которые человек получает в течение всей жизни, можно предложить следующую классификацию, отличную от представленной в Законе РФ об образовании, основываясь на критериях востребованности в экономике и организации, осуществляющей обучение:

- классическое профессиональное образование (высшее, среднее, начальное);
- научное послевузовское образование (аспирантура, докторантура);
- дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, аттестация);
- МВА и бизнес-школы;
- “корпоративные университеты” (обучение внутри предприятия, тренинги).

Необходимо отметить, что в последнее время все данные направления, за исключением последнего, концентрируются вокруг вузов. В современной образовательной среде все возрастающую роль играют корпоративные университеты, подготавливающие сотрудников. Данный

процесс не только свидетельствует о разрыве между реальной экономикой и образовательной средой, но и дает возможность вузам более тесно интегрироваться с компаниями, формировать корпоративные университеты на собственной базе.

Корпоративное обучение может быть передано на аутсорсинг высшему учебному заведению организацией. Инициатива данного процесса может исходить как от предприятия, которое может сэкономить на создании собственного образовательного центра, так и от вуза, который не только получает прибыль от данного проекта, но и теснее интегрируется с экономикой.

Целью высшего учебного заведения, как и любого хозяйствующего субъекта, с точки зрения экономики, является получение прибыли.

Во вторую очередь, можно выделить социально-экономическую цель - подготовку востребованных экономикой выпускников. Здесь необходимо также отметить, что в рамках инновационной экономики вуз должен подготавливать не только наемных специалистов и работников, но и, если смотреть шире, профессиональных инвесторов, предпринимателей, госслужащих. Ведь именно человеческий ресурс является основой инновационной экономики, основанной на знаниях.

Вместе с тем человеческий ресурс создается образовательной системой. Образование является доверительным товаром, чьи качественные характеристики не видны ни массовому покупателю, ни элите, а только профессионалам в каждой конкретной отрасли.

В данной связи остро встает проблема оценки показателей деятельности и успешности внедрения инноваций в образовательную систему того или иного учебного заведения. Конкурентоспособность является результатом оценки потребителя. Эффективность, в свою очередь, определяется внутренней оценкой вуза.

В качестве такого показателя можно использовать востребованность выпускников, выраженную как в виде процента работающих по специальности, так и в виде получаемой ими заработной платы. Остальные показатели, например рейтинги, “успешность выпускников”, достаточно вторичны по отношению к первым двум. Нельзя полностью сбрасывать со счетов и субъективные, экспертные оценки, но в силу естественных причин их сложнее выразить в количественном отношении, ранжировать учебные заведения по данным показателям.

Если использовать показатель заработной платы, можно попытаться выделить минимальный уровень, который должен получать в теку-

щих условиях выпускник высшего учебного заведения для того, чтобы “окупить” свое образование, так как требования общества к эффективности затрат на образование повышаются с каждым годом.

Одной из последних инноваций в системе образования является государственная поддержка образовательных кредитов. На конец 2009 - начало 2010 г. ставки по подобным программам в банках составляют 10 - 16,9% годовых⁴. Максимальная ставка по государственной программе, которую банк может заключать, - четверть ставки рефинансирования Центрального банка РФ⁵ плюс 3%, т.е. на текущий момент 5,25% годовых. Остальные три четверти ставки рефинансирования за студента банку компенсирует государство в виде субсидий. Срок погашения, в течение которого молодой человек должен вернуть кредит банку, составляет десять лет после окончания вуза. Таким образом, при максимальном сроке кредита в 16 лет можно подсчитать, что в зависимости от ставки выпускнику придется платить даже с учетом государственной программы не менее 1,8% от всей стоимости обучения ежемесячно. С учетом того, что, согласно стандартной практике многих банков, платеж по кредиту не должен превышать 40% от месячного дохода, можно высчитать необходимое соотношение стоимости обучения и получаемой заработной платы по окончании вуза. Например, при совокупной стоимости обучения 500 000 руб. ежемесячный доход должен составлять не менее 23 000 руб.

Таким образом, можно выделить минимальный порог соотношения стоимости обучения и заработной платы выпускника, при котором для абитуриента имеет экономический смысл учиться на той или иной специальности и выбирать учебное заведение. С другой стороны, данный расчет не учитывает изменения заработных плат в различных сферах, и получение достоверной информации о заработных платах выпускников вузов достаточно затруднено.

Необходимо учитывать и тот факт, что до 70% выпускников вузов не работают по полученной специальности не только из-за технического сдвига в экономике и обществе, но и из-за сложности сменить вуз или специальность в процессе обучения. Переход на Болонскую систему дает студентам возможность сменить вуз после получения диплома бакалавра. Однако многие студенты задумываются об этом. Во многих вузах магистерская программа очень “разрежена”: присутствует множество непрофильных курсов, профильных же очень мало. По исследованиям в рамках Болонского процесса, до 40%

соискателей магистерской степени могут сменить вуз после получения степени бакалавра⁶. Таким образом, можно говорить о тенденции усиления межвузовской конкуренции и облегчении процесса смены учебного заведения. С другой стороны, вуз получает возможность привлечь в магистратуру более сильных студентов из других учебных заведений с целью улучшить качество знаний выпускников.

Соответственно, высшее учебное заведение должно быть максимально заинтересовано в успешном трудоустройстве выпускников. Одну из самых важных ролей в этом плане играют служба трудоустройства, интеграция учебного заведения с предприятиями. Естественно, в данной ситуации узкоспециализированные ведомственные вузы, работающие под конкретного работодателя, оказываются в выигрыше. Если же брать вузы, ориентированные на экономику в целом, перед ними встает одна из основных задач - выстраивание отношений с работодателями региона.

Создание полноценной системы трудоустройства - задача, в первую очередь, маркетинговая, ведь именно выпускник, с точки зрения экономики, с набором профессиональных и личностных качеств является “товаром”, который вуз продает на рынке труда.

Процесс выстраивания взаимоотношений является обоюдно необходимым. Помимо системы целевого набора в высшие учебные заведения предприятия ищут иные формы сотрудничества. К таким формам можно отнести интегрированные кафедры, например кафедру компании “Эрнст энд Янг” при ГУ-ВШЭ. Предприятие получает заинтересованность выпускников и возможность подготовки студентов с учетом специфики деятельности организации. У вуза и студентов появляется возможность получения знаний от высококвалифицированных практикующих специалистов.

К интересным предложениям можно отнести формирование кадровых агентств на базе высших учебных заведений или создания подразделений уже существующих агентств в вузе. Для того чтобы максимально широко охватить потенциальных работодателей региона, требуется создание отдельной структуры или налаживание отношений с посредниками. С учетом невысокой, по оценкам экспертов, эффективности государственной службы занятости возникает необходимость в таком посреднике. С учетом возрастающей потребности во временном квалифицированном персонале (проектная деятельность, замещение сотрудников на время отпусков) такая структура может удовлетворить и потребность студентов в получении практического опыта и

навыков, и потребность работодателя во временном персонале. Кроме того, при развитии такой структуры вуз может брать часть бизнес-процессов компаний-партнеров на аутсорсинг, снижая затраты за счет более низкой стоимости труда студентов и выпускников.

В настоящее время в ряде специальностей возникает разрыв между получением диплома и реальной возможностью его применения. Так, например, для получения профессиональной аттестации аудитора и права работать на этой должности выпускник должен иметь стаж не менее 3 лет. Соответственно, возможность устроиться на такую должность сразу по окончании института имеют лишь те выпускники, кто совмещал работу и учебу.

В целях налаживания связей с зарубежными работодателями и международной интеграции вуз может прибегнуть и к привлечению иностранных специалистов. Так, например, в МИСиС с 2009 г. проректором по образованию был назначен Тимоти О'Коннор, экс-руководитель программ некоммерческой организации "Американские советы по международному образованию". С другой стороны, минусом данного подхода является специфика российской образовательной системы, и подобный подход не всегда гарантирует успех. Примером может служить уход Леонида Невзлина, топ-менеджера компании "ЮКОС", с поста ректора РГГУ в 2003 г.

С коммерческой точки зрения, основу деятельности высшего учебного заведения можно рассматривать как два разных процесса: привлечение абитуриента - "продажа" образовательных услуг и привлечение работодателя - "продажа" выпускника. В обоих случаях инновационное образовательное учреждение, в первую очередь, должно привлекать именно качеством предоставляемых услуг и выпускаемых специалистов.

В рамках повышения собственной конкурентоспособности и эффективности вуз может использовать методы коммерческих предприятий, которые могут принести положительный эффект. Однако в этом случае следует быть осмотрительнее, ведь образовательная и научная деятельность уникальны по своей природе, и устойчивый стереотип: хороший теоретик не всегда является хорошим практиком - имеет и обратное верное значение: не все методы хозяйствующих субъектов экономики подходят к образовательному процессу.

Итоговым продуктом высшего учебного заведения в условиях инновационной экономики является профессионал, способный к дальнейшему обучению и востребованный работодате-

лями, т.е. обладающий определенными знаниями и личными качествами. Но вузам также необходимо принимать участие и в деятельности, лишь косвенно связанной с образовательным процессом: тесно взаимодействовать с реальным сектором экономики, предоставлять предприятиям сопутствующие услуги и заниматься собственнo коммерческой деятельностью.

Выделим несколько направлений, которые можно рекомендовать вузам для более тесного взаимодействия с предприятиями: это и привлечение практикующих высококвалифицированных специалистов, и создание качественной службы трудоустройства либо выстраивание отношений с лидерами кадровой отрасли, и аутсорсинг бизнес-, научных и образовательных процессов организаций.

Неравенство в рыночной экономике как следствие конкуренции - естественная норма, распределяющая по заслугам. Отличительная черта российского образования - подготовка специалистов "широкого профиля". Специфика западного образования, в частности бизнес-ориентированного, - подготовка высококвалифицированных кадров с узкой специализацией. Грамотное объединение двух данных моделей может результативаться в подготовке профессионалов высокого класса с хорошей базой, но вместе с тем и обладающих редкими, ценными знаниями. Способом реализации таких процессов может стать как переход на систему бакалавриата и магистратуры, так и активное внедрение дополнительного образования, в том числе и послевузовского. Признание и ценность в глазах работодателей уже сейчас имеет не только базовое высшее образование.

Для конкурентоспособности своих выпускников вуз должен давать практический опыт. Возможными путями могут быть и привлечение студентов к работе внутри учебного заведения, и участие в коммерческих разработках, проводимых вузом, и "лизинг персонала", предлагаемый работодателям, и другие варианты.

¹ Oxford English Dictionary.

² <http://slon.ru/blogs/vishnevsky/post/344467/>.

³ <http://nces.ed.gov, cia.gov>.

⁴ Web-сайты Сбербанка, БСЖВ, Райффайзенбанка, Россельхозбанка, банка "Союз". URL: www.sbrf.ru, www.bsgv.ru, www.raiffeisen.ru, www.rshb.ru, www.banksoyuz.ru.

⁵ Web-сайт Банка России. URL: www.cbr.ru.

⁶ Лукичев Г. В поисках эффективного взаимодействия высшего образования и работодателей / НИЦ АПМ РУДН Минобрнауки РФ. URL: <http://www.russianenic.ru/publications/10.html>.