

Альянсоспособность как критерий оценки конкурентоспособности форм интеграционного взаимодействия стратегических партнеров в сфере среднего профессионального образования

© 2010 А.Н. Лунькин

кандидат педагогических наук

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова

E-mail: OET2004@yandex.ru

В статье определяется понятие “альянсоспособность”, его принципы, главные характеристики, выявляются проблемы интеграционного взаимодействия участников образовательных стратегических альянсов и предлагаются меры по их решению на основе зарубежного опыта и первых отечественных экспериментов по повышению эффективности подготовки высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов путем использования потенциальных преимуществ интеграционного многоуровневого стратегического взаимодействия социальных партнеров.

Ключевые слова: интеграционное взаимодействие, стратегический альянс, образовательный стратегический альянс, кластер, альянсоспособность, общественно-государственно-частное партнерство, “догоняющая” и “опережающая” модернизация, кризисоустойчивость.

Конкурентоспособность экономики России на заявленном этапе ее модернизации на инновационной основе во многом зависит от степени соответствия существующей системы подготовки рабочих кадров и специалистов в системе среднего профессионального образования (СПО) требованиям современного производства. На необходимость выхода из кризисного состояния, в котором оказалась система СПО, указывалось на заседании Госсовета и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России 31 августа 2010 г., посвященном развитию профессионального технического образования.

Решение названной задачи предполагает, по мнению автора, проведение не “догоняющей” модернизации образовательной сферы на основе копирования западных моделей (преимущественно американской), как это имеет место в российской практике, а “опережающей” – обгонять, а не догонять. Прецедент “опережающей” модернизации в нашей стране имел место на советском этапе ее развития, когда отечественная система профобразования стала на этапе индустриального развития России одной из лучших в мире. Подобный тип модернизации предполагает, в первую очередь, учет российских социокультурных особенностей и, естественно, передового зарубежного опыта, но без слома “хребта” национальной образовательной системы. Ее крушение к тому же чревато серьезными последствиями для национальной военной, экономической, технологической и экологической безо-

пасности страны. Она не может быть обеспечена без подготовки необходимого и достаточного числа высококвалифицированных и востребованных современным производством рабочих кадров и специалистов¹.

Роль образования, рассматриваемого не только и не столько в качестве затратной “отрасли” народного хозяйства, начала осознаваться как власть, так и частью российских предпринимателей. Без высококвалифицированных рабочих кадров² и специалистов российская экономика может окончательно стать неконкурентоспособной на внешнем и внутреннем рынках, прежде всего, в наукоемких и высокотехнологичных производствах, кривая спектра которых в системе “инновационных” координат остается, во-первых, незначительной по амплитуде и, во-вторых, неизменной во времени.

В данных условиях многие отечественные компании, прежде всего крупные, с одной стороны, создают собственные (“корпоративные”) центры подготовки и переподготовки персонала, а с другой – начинают проявлять интерес к сотрудничеству с учреждениями профессионального образования, как высшего, так и среднего, в рамках того, что получило название “социальное партнерство”.

Эффективному долгосрочному сотрудничеству учреждений профессионального образования и бизнеса (в первую очередь, государственных), а также других заинтересованных сторон в сфере подготовки и переподготовки высококвалифицированных рабочих кадров и специалис-

тов в России препятствуют следующие обстоятельства:

Во-первых, неудовлетворенность бизнеса в целом качеством подготовки выпускников государственных учреждений среднего профессионального образования, которые зачастую не востребованы рынком труда, прежде всего, в силу слабого соответствия государственных стандартов, реализуемых в образовательных программах, требованиям потенциальных работодателей. Они практически не вовлечены как в их формирование, так и в управление образовательной деятельностью (в частности, в аккредитацию образовательных учреждений), что не способствует повышению качественного уровня знаний, умений и навыков обучающихся. В таких условиях бизнес уже не хочет выступать только в роли благотворителя или спонсора, тратя немалые деньги на “доводку” выпускников, нередко с нуля. Помимо этого, негативную роль играет фактор несоответствия материально-технической базы государственных образовательных учреждений, а также используемых в процессе обучения образовательных технологий потребностям современной экономики. Так, опросы потенциальных работодателей, проведенные в начале 2010 г. ГОУ “Строительный колледж №12”, включенным в 2010 г. в состав Международного образовательно-инжинирингового центра подготовки кадров для инновационных отраслей производства совместно с МГУ им. М.В. Ломоносова, МАИ, МАТИ, МИФИ, МИСиС, Ахенским технологическим университетом (Германия), ОАО “Объединенная авиастроительная корпорация”, Российской корпорацией нанотехнологий, выявили их существенную неудовлетворенность качеством подготовки выпускников системы среднего профессионального образования столицы. Только 40% респондентов в полной мере удовлетворены уровнем подготовки практикантов колледжей, 17% рассматривают в качестве основного источника трудовых ресурсов предприятия выпускников колледжей, а 70% не используют возможности колледжей для переподготовки, повышения квалификации своих рабочих и управленческих кадров.

Возможности участия бизнеса в решении данной проблемы ограничены. В значительной степени потому, что приобретаемое ими оборудование и технологии при их передаче “образовательному” партнеру подлежат налогообложению. В этом отношении некоторые послабления дает федеральный закон от 5 апреля 2010 г. № 40-ФЗ “О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций”.

Во-вторых, отсутствие, по крайней мере до принятия указанного закона, сколько-нибудь действенных стимулов для бизнеса выступать в качестве партнера государственного образовательного учреждения. К ним, прежде всего, следует отнести:

- материальное стимулирование работодателем учреждений среднего профессионального образования за качество подготовки обучающихся и соответствие их знаний, умений и навыков требованиям, предъявляемым бизнесом;

- участие бизнес-сообщества в определении рейтинга учебных заведений (помимо официального, составляемого Минобрнауки России), который призван отражать предпочтения и запросы работодателей, выявлять лидеров в системе профессиональной подготовки рабочих кадров и специалистов;

- налоговые льготы, каникулы, амнистии и т.п.³;

- льготные кредиты, субсидии⁴, гарантии и преференции в получении государственных и муниципальных заказов для бизнеса, который соучаствует в материальном, финансовом и кадровом обеспечении профессиональной подготовки учащихся (что особенно привлекательно для бизнеса в кризисных обстоятельствах)⁵, а также различные формы морального стимулирования, повышения имиджа и рейтинг компаний-партнеров образовательных учреждений;

- реструктуризация кредиторской задолженности по обязательным платежам в бюджеты различных уровней в случае участия бизнеса в финансировании образовательной деятельности;

- возможность реализации индивидуальных образовательных программ учреждениями в соответствии с заказами бизнеса;

- возможность формирования “гибкого” штатного расписания учреждений образования для реализации совместных образовательных программ силами сотрудников образовательных учреждений и их бизнес-партнеров.

В-третьих, деградация отечественной системы образования на всех ее уровнях и, как следствие, примитивизация и деинтеллектуализация труда, низкий его престиж, что вступает в резкое противоречие с требованиями современного наукоемкого и высокотехнологичного производства.

В качестве одного из средств преодоления вышеперечисленных кризисных явлений в системе подготовки высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов, востребованных рынком труда, предлагается задействовать такой апробированный мировой практикой инструмент, как является *стратегический альянс (СА)*⁶, а в сфере образования - *образовательный стратегический альянс (ОСА)*.

В данной публикации под стратегическим альянсом в сфере образования автор понимает различные формы долговременной устойчивой горизонтальной и (или) вертикальной кооперации (сотрудничества, взаимодействия) для получения положительного синергетического эффекта всеми участниками ОСА:

во-первых, образовательными учреждениями (школами, гимназиями, лицеями - колледжами - вузами различных форм собственности);

во-вторых, бизнес-структурами;

в-третьих, другими социальными партнерами, представленными:

- различными институтами гражданского общества (политические партии, профсоюзы работников и работодателей, общества защиты окружающей среды и прав потребителей и т.п.);

- органами власти всех уровней, которые осуществляют регулирующие, исполнительно-распорядительные и контрольные функции на микро-, мезо- и макроуровнях.

В территориальном масштабе ОСА обычно носят название образовательных кластеров. Так, в Татарстане на основе республиканского соглашения о государственно-корпоративном партнерстве в области профессионального образования в 2007 г. был создан "*образовательный энергетический кластер*" (всего образовательных кластеров - 14) на двух основных принципах. Первый принцип - паритетное финансирование подготовки учащихся за счет средств республиканского бюджета и конкретного работодателя. Второй принцип - совместная разработка, реализация и оценка результатов образовательных программ учреждением СПО и работодателем с обязательным приемом выпускника на работу к партнеру по образовательному кластеру⁷.

Образование ОСА, равно как и СА, не предполагает слияния его участников как юридических лиц, но не исключает объединения их активов и мощностей.

Сохранение баланса взаимных партнерских интересов участников ОСА, как формы интеграции заинтересованных юридических лиц в сфере среднего профобразования, предполагает также учет персональных интересов, прежде всего:

- рядовых работников и менеджеров различного уровня организаций-участников ОСА;

- внешних владельцев капитала организаций-участников ОСА;

- внешних физических лиц, оказывающих разностороннюю помощь ОСА (эксперты, консультанты, советники, спонсоры и др.);

- населения территорий, на которых ОСА формируется и развивает свою деятельность, в первую очередь, членов семей работников учреж-

дений профобразования, а также потребителей предоставляемых ими образовательных услуг;

Перечисленные выше категории возможных участников (в прямой или косвенной форме) ОСА естественным образом вовлекаются в сферу взаимных интересов организаций-участников подобных интегрированных структур. "Строительство" и "содержание" ОСА требует существенных затрат, а будущий синергетический эффект (положительный или отрицательный) непременно должен опосредованно отразиться и на интересах (экономических и социальных результатах) каждого отдельного участника такого рода интеграционного взаимодействия (юридического и физического).

Наиболее представительным примером долгосрочного успешного и кризисоустойчивого функционирования ОСА в СА в их развитых формах является знаменитая Мондрагоновская кооперативная корпорация - МКК (Испания, Страна Басков), единственная в мире крупная интегрированная структура, основанная на принципах демократического управления (партиципативного менеджмента) в кооперативной форме и на идеологии баскского "третьего пути" - христианского социализма⁸.

МКК состоит из 264 самоуправляемых производственных кооперативов, а также входящих в МКК предприятий иных правовых форм. В подобного вида СА, помимо кооперативов промышленного профиля, входят: строительные, жилищные, сельскохозяйственные, потребительские кооперативы, а также кооперативы ряда других отраслей и сфер деятельности. Они производят разнообразные товары и услуги, осуществляют научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, занимаются социальным страхованием, медицинским и иным социальным обслуживанием кооператоров и членов их семей.

В СА также входят кооперативы *образовательного профиля*: детские сады, школы, профессионально-техническое училище, учебные институты, университет, курсы подготовки менеджеров, курсы повышения квалификации рабочих кадров и специалистов. Они интегрированы с заинтересованными в получении образовательных услуг производственными кооперативами в ОСА.

Для МКК характерен устойчивый рост занятости работников: от 24 чел. в 1957 г. до 103 731 - в 2007 г.⁹ МКК как по числу занятых в ней, так и по объему продаж выпускаемых товаров и услуг занимает 1-е место среди других предприятий Басконии и 7-е - в Испании.

Мондрагонские кооперативы обладают значительной кризисоустойчивостью и конкурентоспособностью. За полвека их работы обанкроти-

лось только три кооператива, один из которых вошел в их число “извне”. Немаловажную роль в этом сыграл ОСА учреждений профессионального образования в кооперативной форме и бизнес-структур (также в форме кооперативов), региональных органов законодательной и исполнительной власти.

Входящие в ОСА учреждения профессионального образования в основном работают по контрактам (заявкам) социальных партнеров – членов МКК, которые вовлечены в формирование образовательных стандартов и софинансирование образовательных программ. Большинство выпускников образовательных учреждений МКК трудоустраиваются на предприятиях социальных партнеров. Привлекательность ОСА для бизнеса повышается в кризисных условиях, когда часть кооперативов МКК вынуждены сокращать объемы производства и решать проблему занятости, причем, и это главное, не на путях сокращения персонала и, тем самым, создания потенциальной социальной напряженности в регионе расположения МКК, а посредством направления избыточной рабочей силы на повышение квалификации, а если есть необходимость, то и на переквалификацию с сохранением за ними рабочих мест. Так, число направленных в образовательные учреждения ОСА в разгар мирового экономического кризиса 2009 г., который затронул, хотя и в малой степени, Мондрагонскую корпорацию, выросло по сравнению с 2008 г. с 7311 до 8537¹⁰.

Как свидетельствует мировой опыт функционирования ОСА в системе среднего профобразования, главным критерием эффективного интеграционного взаимодействия его участников является их *альянсоспособность*.

В науке понятие “альянсоспособности” не определено. Автор понимает под этой категорией *свойство участников альянса¹¹ в стратегической перспективе формировать и поддерживать в рамках обязательственного права баланс взаимных экономических и социальных интересов на основе общественно-государственно-частного партнерства (ОГЧП)¹²*.

Основополагающими принципами создания и сохранения ОСА и его альянсоспособности являются:

- наличие общей стратегической бизнес-идеи, содержащей ясные целевые долгосрочные установки деятельности каждого партнера;
- принцип добровольности вхождения;
- принцип равноправности сторон;
- принцип взаимовыгодности участия в ОСА;
- принцип избирательности сторон ОСА по критериям:

(а) обладания надежной стратегической информацией о потребностях в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров по приоритетным направлениям развития бизнеса;

(б) наличия у бизнес-партнеров устойчивого финансового положения, позволяющего оказывать реальную ресурсную поддержку учебному процессу в целях повышения его качественного уровня;

(в) наличия достаточных материальных и нематериальных ресурсов у каждого участника ОСА (оборудование, педагогические кадры, производственный опыт и др.), которые при их интеграции или совместном использовании могли бы содействовать созданию конкурентоспособной образовательной услуги;

(г) готовности бизнеса “участвовать” своими специалистами в образовательном процессе, активно содействовать повышению эффективности производственной практики (с привлечением конкурентоспособного производственного оборудования), совместно с образовательным учреждением проводить действенный мониторинг производственной адаптации выпускников;

- принцип положительной обратной связи участников ОСА в отношении основных сторон его жизнедеятельности;

- принцип целевой ориентации на приоритетные для конечного потребителя образовательные программы;

- принцип высокой степени общности управленческих культур участников ОСА;

- принцип постоянного совместного управленческого ассистирования и контроллинга проектов в рамках ОСА.

Одним из непреложных путей повышения альянсоспособности интеграционного взаимодействия в системе среднего профессионального образования является, прежде всего, осознание бизнесом своей социальной ответственности, причем не только перед сферой профобразования, как потенциального источника формирования высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов, но и перед работниками, гражданами территорий, на которых они функционируют, населением страны и мира в целом, а также перед будущими поколениями в рамках известного принципа – “собственность не только дает права, но и налагает ответственность”.

Социальная ответственность может быть возложена, например, на бизнес-партнера в ОСА на обязательственной основе в *добровольном (договорном) или принудительном* (законодательном, нормативном) порядке.

Другим важным направлением формирования и поддержания альянсоспособности интег-

рированной системы является выбор бизнес-партнером соответствующего типа социальной стратегии. При определении им социально-экономической стратегии опережающего типа применительно к ОСА бизнес-партнер обязан следовать федеральным стандартам, а также требованиям институтов гражданского общества в сфере образования¹³.

Альянсоспособность и устойчивость ОСА во многом зависят от соблюдения известных принципов так называемого открытого менеджмента - неперенного условия установления доверительных отношений участников альянса. Как показывает мировая практика, без реального соблюдения принципов и норм открытого менеджмента трудно рассчитывать на положительные результаты интеграционного взаимодействия бизнеса, государства и институтов гражданского общества в сфере профобразования.

В частности, открытый менеджмент предполагает полноту и открытость социальной отчетности, систематического проведения социально-экономического мониторинга, финансового и социального аудита внутри ОСА¹⁴.

При социальном аудите, по мнению автора, должны проводиться:

- инвентаризация фактического состояния дел партнеров ОСА в сфере профессиональной подготовки и переподготовки персонала и проверка соответствия этого состояния обязательным государственным образовательным стандартам, а

также стандартам, установленным в рамках ОСА, которые не могут быть ниже государственных;

- выявление причин возможных несоответствий по результатам проведенной инвентаризации;
- выработка предложений по устранению выявленных несоответствий;
- разработка предложений по профилактике “слабых мест” в системе подготовки высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов в рамках ОСА.

Таким образом, к альянсоспособному можно отнести социально-экономически сбалансированный образовательный стратегический альянс с регулируемой и распределенной обратной связью по взаимным интересам социальных партнеров ОСА. Такой альянс является, по существу, неким гипотетическим “инвестиционно-инновационным генератором”, который способен “питать” среду подготовки высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов на современном этапе модернизации экономики России. Региональная модель подобного “генератора” представлена на следующем рисунке.

Таковы в первом приближении аргументы в пользу рассмотрения категории альянсоспособности в качестве одного из главных критериев оценки эффективности интеграционного взаимодействия социальных партнеров в сфере среднего профессионального образования, а также социально-экономической устойчивости образовательных стратегических альянсов.

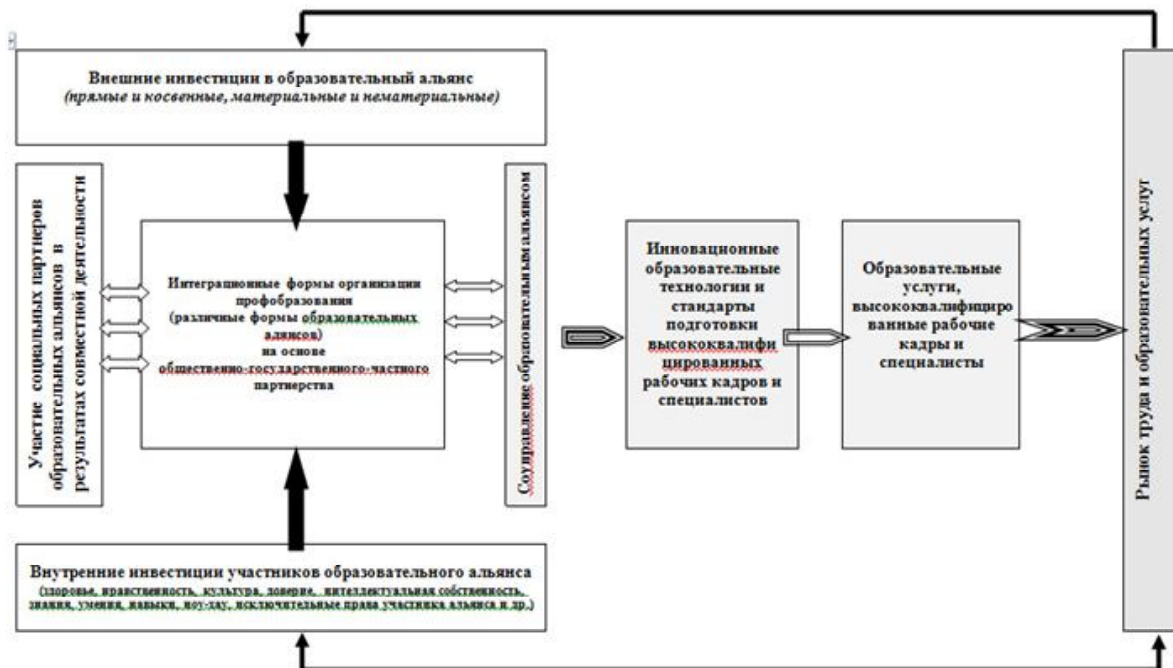


Рис. Региональная интеграционная модель инновационной модернизации среднего профессионального образования

¹ По различным оценкам, образовательная составляющая так называемого человеческого капитала колеблется от 60 до 80 % (Смолин О.Н. Человеческий потенциал и федеральная политика // Труд и социальные отношения. 2009. □ 12. С. 13).

² По оценкам, их доля колеблется от 3 до 5 % общего числа рабочих, что резко контрастирует с ситуацией, имевшей место в сфере среднего профессионального образования Советского Союза. «Показательно, что среди высокотехнологических государств современного мира наиболее высокие темпы экономического роста демонстрируют те, кто занимает... первые места по численности учащихся среднего профессионального образования»: Корея - первое место, Япония - второе место. В России, почему-то, в качестве ориентира взята западная система образования (Образование как фактор экономического развития / В.И. Якунин [и др.]. М., 2008. С. 47, 71).

³ В качестве альтернативы льготному налогообложению возможно введение так называемого «налога на квалификацию», как это имеет место в мировой практике, в частности во Франции. В результате может быть реализована идея многоканального финансирования государственной системы образования, которая успешно апробирована в ряде развитых стран.

⁴ В частности, в Японии широко практикуются программы государственных субсидий работодателям на цели профессиональной подготовки персонала, прежде для предприятий среднего и малого бизнеса.

⁵ В России льготы распространяются лишь на переподготовку «собственного» персонала, а «за чужих» приходилось платить из прибыли предприятия. Результат - фактически двойное налогообложение бизнес-партнера. Кроме того, налогообложению подлежат машины и оборудование, которые могут быть переданы им в образовательные учреждения. В этой связи заслуживает внимания использование для этих целей специализированных государственных и негосударственных финансовых фондов (так называемых «эндаументов»). Взносы в них включаются в себестоимость выпускаемой продукции или услуг и вычитаются из налогооблагаемой базы на прибыль в случае их направления на создание и функционирование стратегического альянса бизнеса и учреждений государственного профессионального образования.

⁶ См.: *Портер М.* Международная конкуренция: пер. с англ. М., 1993. С. 86; *Кох Р.* Менеджмент и финансы от А до Я: пер. с англ. СПб., 1999. С. 360 и др.; *Фуруботн Э.Г., Рихтер Р.* Институты и эконо-

мическая теория: Достижения новой институциональной экономической теории: пер. с англ. СПб., 2005. С. 373.

⁷ Стенографический отчет о совместном заседании Государственного совета и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России, 31 авг. 2010 г.

⁸ Основоположник этой идеологии и идейный вдохновитель «мондрагонского эксперимента» - католический священник Хосе Мария Арисмендиарриета, убежденный сторонник доктрины христианского социализма, в основе которого положены принципы «социальной и нравственной экономики» - третьего пути между капитализмом и социализмом марксистского типа.

⁹ Без учета работников в 75 зарубежных компаниях, входящих в МКК в 16 странах мира (веб-сайт корпорации Mondragon <<http://www.mondragon.mcc.es>>).

¹⁰ См.: Веб-сайт корпорации Mondragon; *Букреев В., Рудык Э.* Партисипативный менеджмент как условие повышения социальной устойчивости предприятий // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2008. □ 1. С. 132-135.

¹¹ Как по горизонтали, так и по вертикали, прямых и косвенных как внутри альянса, так и вне его. *По горизонтали* - учреждения профессионального образования (внутренняя интеграция), *по вертикали* - различные организации - социальные партнеры, включая бизнес-партнеров (внешняя интеграция).

¹² См. подробно: *Лунькин А.Н.* Интеграция профессионального образования и бизнеса: методология, практика. М., 2009. С. 108 - 147.

¹³ См.: *Букреев В., Рудык Э.* Социальная стратегия предприятия: проблемы выбора // Консультант директора. 2004. □ 21-22. С. 25.

¹⁴ При социальном аудите, по мнению автора, должна проводиться:

- инвентаризация фактического состояния дел партнеров ОСА в сфере профессиональной подготовки и переподготовки персонала и проверка соответствия этого состояния обязательным государственным образовательным стандартам, а также стандартам, установленным в рамках ОСА;
- выявление причин возможных несоответствий по результатам инвентаризации;
- выработка предложений по устранению выявленных несоответствий;
- разработка предложений по профилактике «слабых мест» в системе подготовки высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов.

Поступила в редакцию 02.11.2010 г.