
РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ ПАРТНЕРСТВА ВУЗОВ, КОРПОРАТИВНОГО СЕКТОРА И ГОСУДАРСТВА

Давыдова Татьяна Евгеньевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и основ предпринимательства Воронежского государственного архитектурно-строительного университета; tdav@bk.ru

В статье рассматриваются субъекты партнерства вузов, корпоративного сектора и государства с позиции задействованных укрупненных единиц. Исследуются отдельные состояния отмеченных единиц и предлагаются варианты их совершенствования с точки зрения формирования возможности и реализации возможности развития человеческого потенциала.

Ключевые слова: человеческий потенциал, социальное партнерство, система высшего профессионального образования.

О приоритетности развития человеческого потенциала нашей страны свидетельствуют основные задачи, поставленные Правительством Российской Федерации на ближайшие годы [2, с. 12, 16-17; 3]. Кроме этого, в числе обозначенных ООН целей «в области развития на пороге тысячелетия, адаптированных для России», основанных прежде всего на концепции развития человеческого потенциала, одной из важнейших является обеспечение доступности образования [2, с. 13]. В перечень же задач, решение которых призвано приблизить достижение отмеченной цели, включены обновление содержания образования в направлении развития навыков и умений, практического применения знаний, а также переориентация системы профессионального образования на требования современной экономики и рынка труда. Результативная деятельность в указанных направлениях возможна лишь при гуманизации экономического роста в целом [6] и эффективном взаимодействии всех субъектов системы образования в частности. Соответственно, особенно значимой полагаем необходимость качественного совершенствования партнерских отношений между высшими учебными заведениями России и представителями корпоративного сектора.

Современная система образования ставит своей целью создание высоко-

квалифицированных, инициативных специалистов, настроенных на активное непрерывное самосовершенствование и высокую отдачу от трудовой деятельности. Данные качества обуславливаются потребностями общества, национального хозяйства и работодателей, следовательно, достижение отмеченной цели возможно и должно осуществляться при эффективном сотрудничестве системы образования, государства и бизнеса. В связи с этим считаем возможным рассматривать подобное взаимодействие как важный фактор развития человеческого потенциала. В рамках данной работы исследуем отдельные аспекты партнерства вузов и корпоративного сектора, позволяющие совершенствовать и наращивать человеческий потенциал. Подход к исследованию базируется на состоянии субъектов взаимодействия предприятий и вузов, и потенциале субъектов, привязанном к конкретному их состоянию.

В качестве субъектов такого партнерства мы рассматриваем высшие учебные заведения, представителей корпоративного сектора, государство в лице администрации территориальных образований различного уровня как неотъемлемого участника партнерства вузов и представителей бизнес-сообщества. Значимость исследования именно обозначенных субъектов подтверждается тем, что «фундаментальной задачей России является переплетение задач трех типов – технико-экономических, гуманитарных (развитие человеческого потенциала (капитала)) и политических» [2, с. 16]. Причем «проблема состоит в необходимости трансформации принципов организации этих секторов применительно к вызовам современного общества... Необходима глубокая структурная реформа, ориентированная на повышение эффективности их функционирования, на создание институтов, адекватных современному этапу развития страны и мира» [там же]. При оценке же состояния и возможностей трансформации отмеченных принципов закономерно принимаются во внимание финансовые и нефинансовые аспекты действующей и потенциальной среды существования и развития рассматриваемых субъектов. Мы придерживаемся точки зрения, согласно которой базовой финансовой составляющей предлагается полагать соответствующие целевые расходы в России и в странах с сопоставимым или более высоким уровнем экономического развития – в частности, Россия тратит на образование примерно на 1,5-2% ВВП меньше, чем страны ОЭСР [5, с. 27]. Нефинансовая, или структурная составляющая приводит субъекты в соответствие с современными к ним требованиями. Например, особенности современных технологий учитывают такие позиции [5, с. 28], как непрерывный характер услуги (обучение на протяжении всей жизни), индивидуализация услуги (выбор личных образовательных траекторий), глобальный характер услуги (возможность получения услуги в любой точке мира), рост частных расходов на развитие человеческого капитала и потенциала, активное внедрение новых, в том числе образовательных, технологий.

С учетом отмеченных позиций вуз – субъект партнерства – в рамках нашего исследования целесообразно оценивать как базовый элемент взаимодей-

ствия, т.к. подобный подход позволяет всесторонне исследовать состояние всех субъектов социального партнерства во взаимосвязи и взаимозависимости. Соответственно, в качестве укрупненных единиц, задействованных со стороны вуза, мы выделяем абитуриентов, студентов, собственно вуз как организацию, профессорско-преподавательский состав. При этом состояние вуза считаем необходимым рассматривать с точки зрения:

- потенциала абитуриентов как будущих студентов;
- потенциала студентов как учащихся, выпускников, будущих специалистов, членов общества;
- потенциала администрации вуза с позиции обеспечения непрерывного процесса обучения, его развития и совершенствования;
- потенциала представителей профессорско-преподавательского состава как педагогов и как исследователей.

Состояние корпоративного сектора предлагаем оценивать, как:

- потенциал предприятий – работодателей, заказчиков и производителей продукции и услуг, благотворителей;
- потенциал корпоративного сектора – системы подготовки и переподготовки специалистов, повышения их квалификации;
- потенциал практикующих специалистов – преподавателей.

Соответственно, в качестве укрупненных единиц, задействованных со стороны корпоративного сектора, можно выделить собственно предприятия как локальные производственные системы, предприятия, принимающие участие в процессе подготовки кадров, и отдельных практикующих специалистов.

Состояние такого субъекта, как государство, предлагаем рассматривать, как:

- производственный потенциал государства;
- потенциал субъекта, определяющего локальное социальное развитие;
- потенциал регулятора национального развития в целом, в том числе рынка труда;
- потенциал членов общества будущего.

Укрупненными единицами в данном случае предлагаем считать административный ресурс, действующий в отношении высшего профессионального образования, ресурс, действующий в отношении представителей корпоративного сектора, и ресурс, формирующий позицию членов общества в целом в отношении накопления и реализации человеческого потенциала. Кроме того, следует подчеркнуть особо тесноту связи между указанными аспектами состояний укрупненных единиц и комплексный характер воздействия на них многообразных мер, призванных улучшить соответствующие аспекты, что в свою очередь определяет невозможность локального исследования потенциалов, например, абитуриентов, студентов, выпускников и т.д.

Приняв во внимание отмеченные особенности, считаем целесообразным в рамках данной работы рассмотреть отдельные аспекты отмеченных выше состояний и начнем с абитуриентов вузов. Полагаем, что именно эта укрупненная единица является первичной по отношению к человеческому

потенциалу в целом – от потенциала студентов и будущих специалистов, потенциала профессорско-преподавательского состава вуза до потенциала общества. Так, качественный состав учащихся определяется, с одной стороны, качеством исходного их состояния (абитуриентов) и качеством состояния в процессе обучения (студентов). Несомненно, эти состояния различаются, но также можно утверждать, что инициативность студентов, их базовые знания и стремление к дальнейшему развитию, компетенции и компетентность будущих специалистов, а также профессиональные позиции и уровень, исследовательская активность преподавателей во многом зависят от того, какими абитуриентами в свое время они пришли в вуз. Соответственно, пристальное внимание к обеспечению достаточного качества человеческого потенциала абитуриентов поможет решить ряд важнейших вопросов, касающихся развития человеческого потенциала вообще.

Применительно к отмеченным позициям действенным представляется создание объединений вузов, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, школ и представителей корпоративного сектора. Ориентация учащихся на конкретную деятельность в будущем поможет серьезнее относиться к учебному процессу вообще – стимул поступить в конкретное учебное заведение будет способствовать выработке правильного настроя и осуществлению эффективных действий. Четкое разграничение уровней образования и доходчивая информация об их преимуществах и особенностях поможет учащимся сделать правильный выбор, основанный на личных способностях и целях. В частности, примером успешного сотрудничества, полагаем, можно считать программу, реализуемую Сибирским федеральным университетом, ОАО ГМК «Норильский никель» и шестью школами Красноярского края в соответствии с целевой программой «Организация эффективного взаимодействия Сибирского федерального университета и ОАО ГМК «Норильский никель» на 2011–2015 гг.». Представители партнеров руководствуются позициями, в числе которых важнейшими названы уровень подготовки абитуриентов и их ориентация на получение конкретной инженерной специальности; комплексный подход к повышению качества довузовского образования, в том числе повышение квалификации школьных педагогов для создания команд, принимающих и реализующих идеи социального партнерства; реализация идей лично-ориентированного подхода, формирование у преподавателей университета понимания целей и технологий подготовки кадров для предприятий горно-металлургического профиля; реализация многообразия форм организации учебного процесса с целью обеспечения его непрерывности [10, с. 12-15].

Подобные объединения дают положительный эффект и в процессе обучения профессионально ориентированных студентов. Так, студенты вузов, получая возможность стажировки, прохождения практики на базе производственных предприятий, входящих в объединение, наращивают человеческий потенциал осознанно, направленно, интенсивно, т.к. имеют очевидную и четко сформулированную мотивацию – они могут работать и

получать материальное вознаграждение, определять наличие интереса к труду в определенной сфере деятельности, задумываться о реальном карьерном росте. Чем более привлекательными являются условия знакомства и продолжения сотрудничества студентов с конкретными компаниями, тем больше выгода обеих сторон. Наиболее действенной, полагаем, может стать конкурсная система отбора студентов-кандидатов на перспективные вакантные должности в рамках прохождения стажировки и производственной практики. Четко сформулированные требования к кандидатам позволят каждому студенту оценить собственные сильные и слабые стороны и в будущем скорректировать соответствующим образом образовательную траекторию, уделить более пристальное внимание научной работе, изучению иностранных языков, общественной деятельности, физическому развитию, формированию более активной жизненной позиции в целом. Добавим, что при отсутствии партнерских отношений с конкретными вузами подобным образом взаимодействуют со студентами отдельные фирмы (в частности, подобная практика характерна для ряда зарубежных фирм, в числе которых, например, Adidas, Bosch, Colgate-Palmolive, Deutsche Bank, Credit Suisse, Siemens, Microsoft, Moody's, Nokian tyres, Procter & Gamble, Shell, российских финансово-кредитных организаций, в числе которых Альфа-банк, Бинбанк, ВТБ24, банк Открытие, Россельхозбанк, СКБ-банк и другие [7, 9].

Это вполне действенно в отношении студентов и выпускников вузов, четко определившихся с будущим местом работы или стажировки, но не достаточно для того, чтобы улучшить ситуацию с проведением производственной практики студентов и трудоустройством молодых специалистов вообще. В данном случае ощутимую пользу, думается, может принести создание единой вузовской сети вакансий работодателей и резюме потенциальных выпускников. Формирование подобного информационного ресурса, мы уверены, поможет потенциальным работникам и работодателям лучше понять требования и возможности друг друга – образование и корпоративный сектор в качественном отношении только выиграют. Регистрация позволит любой компании разместить информацию о собственной истории, масштабах деятельности и ее перспективах, усилив мотивацию будущих работников и обусловив их сознательный выбор работодателя. В свою очередь, в соответствии с разработанной формой потенциальные работники получают возможность проинформировать работодателей о собственных способностях, подтверждающих их знаниях, умениях, навыках, стремлениях.

С точки зрения обеспечения непрерывного процесса обучения, его развития и совершенствования, сотрудничество вуза и предприятий различного уровня в современных условиях можно считать обязательным. Это утверждение во многом обусловливается необходимостью реализации компетентностного подхода к образованию; кроме того, особую значимость приобретают возможность трудоустройства выпускников в соответствии с приобретенной специальностью и потенциал дальнейшего роста молодых специалистов, связанный с необходимостью повышения квалификации в бу-

дущем. В рамках отмеченных позиций целесообразно говорить о действенности формирования специализированных кафедр, готовящих работников для нужд конкретного предприятия, или кафедр, включающих соответствующие секции.

Подобный подход позволяет вузу обеспечить полноценный набор мотивированных абитуриентов, работать с серьезными, развивающимися в конкурентной среде студентами, иметь высокий процент трудоустройства выпускников, причем по специальности. Предприятие – партнер вуза, в свою очередь, получает доступ к информации, передаваемой студентам в процессе обучения, и, соответственно, возможность ее корректировки, расширения и углубления в профессиональном отношении путем реализации совместно разработанных учебных программ. Дипломные же работы могут быть нацелены на разрешение конкретных производственных задач предприятия при уже имеющем место трудоустройстве студента-выпускника или гарантированном ему по результатам производственной практики и успехам в учебной и научной деятельности трудоустройстве. Во втором случае – качество подготовки и защиты дипломной работы может выступать в качестве критерия отбора претендентов на более привлекательные вакансии. Общий перечень подобных критериев может быть разработан совместно с вузом и предприятием и представлен студентам первого курса с целью их скорейшего самоопределения и обеспечения долгосрочной и устойчивой мотивации.

Далее новые возможности появляются у работников предприятия и преподавателей вуза. Во-первых, может иметь место реализация совместных или взаимных программ повышения квалификации. В качестве одного из вариантов видится практика создания научно-образовательных центров [4]. При этом финансовые вопросы, соответственно, могут рассматриваться с точки зрения кооперации или взаимозачетов. Выдача удостоверений и свидетельств о повышении квалификации стимулирует специалистов и позволит администрации оценить активность работников.

Во-вторых, действенным может оказаться опыт организации научно-практических конференций. Обмен опытом послужит на пользу как исследователям-теоретикам, которые получают возможность апробации результатов собственной научной деятельности, так и практикам, которые смогут расширить свои представления о теории процессов и явлений. Кроме этого, в работе конференций в рамках соответствующих секций может стать полезной всем субъектам практика изложения и обсуждения итогов научной работы студентов, связанной с деятельностью предприятия-партнера.

Наконец, в-третьих, существенное значение может иметь система фандрайзинга, базирующаяся на взаимодействии всех субъектов социального партнерства. Так, в этом отношении показателен опыт Воронежского государственного университета. В конце 2012 г. ВГУ выиграл проекты «Создание высокотехнологичного производства оптоволоконного сепаратора зерна и семян» совместно с бизнес-партнером ОАО «Воронежсельмаш» и

«Создание производства по переработке растительных масел и растительных волокон в продукты непищевого использования» вместе с ОАО «Эфирное», ГК «ЭФКО», причем общий объем субсидий из федерального центра на эти проекты составил 260 млн руб. [1].

При рассмотрении вариантов социального взаимодействия вузов и предприятий со стороны последних, полагаем, возможно формирование консорциумов, деятельность которых будет направлена на реализацию проектов, связанных с организацией, обеспечением, развитием и совершенствованием образовательного процесса в целом. В состав консорциума могут включаться как представители бизнес-сообщества, так и образовательные учреждения среднего профессионального и высшего образования. В отношении представителей бизнес-сообщества целесообразно учитывать возможность подобного участия с позиции предприятий добывающей, обрабатывающей промышленности, сельского хозяйства, сферы услуг, торговли, жилищно-коммунального хозяйства (например, управляющих компаний), банков и т.д. Чем более широким будет спектр деятельности членов консорциума, тем более специализированное проникновение в соответствующую среду будет обеспечиваться субъектам образовательной системы в целом и отдельным ее участникам в частности.

При поддержке такого рода консорциумов можно создавать:

- программы подготовки, переподготовки, повышения квалификации как студентов, так и специалистов соответствующих сфер;
- базовые учебные курсы, курсы лекций, мастер-классы, практические занятия;
- учебные лаборатории, полигоны, мастерские и т.д.;
- бизнес-инкубаторы с поддержкой коммерциализации интеллектуальных разработок;
- программы учебной практики и стажировок, деятельности строительных отрядов, организации неполной занятости учащихся по профилю их специальности;
- базы данных вакансий с конкретными требованиями в отношении учащихся определенных специальностей, ориентирующие студентов на получение конкретных результатов своей учебной и научной деятельности;
- универсальные ярмарки вакансий, рассчитанные на студентов разнообразных специальностей;
- стипендиальные программы;
- программы грантовой поддержки и стимулирования научных исследований как студентов, так и преподавателей, научных сотрудников и т.п.

При наличии производственных связей с зарубежными партнерами возможна организация производственной и языковой практики.

Важнейшим достоинством деятельности консорциумов, созданных по принципу социального партнерства, может стать универсальность вариан-

тов и направлений сотрудничества, охват возможно большего числа учебных направлений подготовки.

Консорциумы можно создавать на срок подготовки бакалавров, например, на 4 года. При накоплении положительного опыта подобного сотрудничества и при очевидной целесообразности его продления сроки можно увеличивать.

При существовании налаженной системы социального партнерства (как вариант – практика создания социально ориентированных консорциумов), полагаем, будет иметь место качественный рост человеческого потенциала в системе образования, с одной стороны, и в системе корпоративного сектора – с другой. Отмечая перспективы самореализации и саморазвития, участники образовательной системы будут действовать более активно, концентрируя свои усилия в четко намеченном направлении и осознанно прослеживая связь между объемом, интенсивностью, эффективностью работы и желаемым результатом. Ориентиром развития послужат специалисты высокого уровня, общение с которыми будет обеспечиваться образовательным процессом. В свою очередь, имея доступ к подробной информации о студентах – потенциальных работниках, мотивированных на активное развитие и рост, их способностях и достижениях, практикующие специалисты будут вынуждены соответствующим образом корректировать свои представления о требованиях к специалистам собственного уровня, что, несомненно, позитивно скажется на изменении их человеческого потенциала. Таким образом, взаимовыгодное партнерство сможет способствовать созданию системы, принцип непрерывного развития которой будет заложен в самом механизме ее функционирования.

Мы осознаем и возможные препятствия, возникновение которых не позволит получить полную отдачу от организации социального партнерства. Например, в числе ряда существующих на рынке труда проблем [8] недостаточно развитая конкурентная среда может сократить заинтересованность предприятий в подготовке молодых и амбициозных специалистов на смену специалистам существующим. Решение подобных противоречий видится в активной деятельности государства. Так, полагаем, что преференции для предприятий, участвующих в программах социального партнерства, стоит вводить и дифференцировать строго в соответствии с результатами реализации подобных программ. Адресность государственной поддержки может быть обеспечена при организации контроля со стороны представителей региональной власти и организации прозрачной отчетности как со стороны представителей бизнес-сообщества, так и со стороны учебных заведений. В частности, целесообразным представляется создание специализированных сайтов, призванных концентрировать информацию по конкретной программе партнерства и своевременно доводить ее как до реальных и потенциальных участников этой программы, так и до контролирующих органов.

В целом, можно сделать вывод, что выгода от партнерства вузов, предста-

вителей корпоративного сектора и государства настолько существенна для каждого субъекта при продуманной и качественной их совместной деятельности, что это обстоятельство непременно и активно побуждает к совершенствованию всех субъектов во всех их проявлениях в отмеченных выше формах укрупненных единиц. Побуждение к совершенствованию в итоге и определяет возможность развития человеческого потенциала, а эффективная мотивация обеспечивает реализацию этой возможности.

Список источников

1. Блоги ведущих бизнесменов и политиков Черноземья / блог ректора Воронежского государственного университета Ендовицкого Дмитрия Александровича [электронный ресурс]. – URL: http://abireg.ru/blogs/endovickij_/?mp=915.
2. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2010 [текст] // Цели развития тысячелетия в России: взгляд в будущее. – М., 2010. – 153 с.
3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. [электронный ресурс]. – URL: <http://www.ifar.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>.
4. Ендовицкий, Д.А. Опыт создания научно-образовательного центра в регионе [текст] / Д.А. Ендовицкий, В.П. Бочаров, И.Е. Рисин, В.Н. Эйтингон // Современная экономика: проблемы и решения. – Воронеж: ВГУ, 2010. – № 11. – С. 8 – 15.
5. Мау, В.А. Двадцать лет рыночных реформ и новая модель экономического роста [текст] / В.А. Мау, Е.Г. Ясин // Докл. к XIII апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества. Москва, 3-5 апр. 2012 г. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – С. 27.
6. Ромашенко, Т.Д. Гуманизация экономического роста: содержание, проблемы и перспективы развития в России [текст] / Т.Д. Ромашенко, А.Е. Кисова / Современная экономика: проблемы и решения. – Воронеж: ВГУ, 2011. – № 12. – С. 8 – 20.
7. Сайт «Карьера» НИУ «ВШЭ» в Санкт-Петербурге [электронный ресурс]. – URL: <http://spb.hse.ru/career/vacancy>.
8. Филиппова, Д.Г. Механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг [текст] / Д.Г. Филиппова // Современная экономика: проблемы и решения. – Воронеж: ВГУ, 2010. – № 12. – С. 26 – 39.
9. Центр карьер Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета [электронный ресурс]. – URL: http://www.gsom.spbu.ru/career/vacancies_intern.
10. Чернова, И.П. Инновационная практика профильного образования с ориентацией на потребности корпораций региона [текст] / И.П. Чернова, Н.В. Гафурова, С.И. Осипова, В.И. Лях / Высшее образование сегодня. – 2012. – № 8. – С. 10 – 16.

HUMAN DEVELOPMENT UNDER THE CONDITIONS OF HIGHER EDUCATION PARTNERSHIP CORPORATE SECTOR AND THE STATE

Davydova Tatyana Evgenyevna,

Ph. D. of Economics, Associate Professor of Economy and Business bases department, Voronezh State University of Architecture and Civil Engineering; tdav@bk.ru

In article subjects of partnership of higher education institutions, corporate sector and the state from a position of involved integrated units are considered. Separate conditions of noted units are investigated and options of their improvement from the point of view of opportunity formation and realization possibility of human development are offered.

Keywords: human potential, social partnership, higher vocational education system.