

УДК 378.1

ОБ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИННОВАЦИЯХ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

С. Л. Яблочников

*Ордена Трудового Красного Знамени федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Московский технический университет связи и информатики»,
доктор педагогических наук, профессор (Россия)
e-mail: vvkfek@mail.ru*

И. О. Яблочникова

*Институт высшего образования Национальной академии
педагогических наук Украины,
докторант, кандидат педагогических наук, доцент*

Современное информационное общество, развивающееся в условиях четвертой промышленной революции, ставит перед сферой высшего образования совершенно новые задачи, о которых ранее педагогическое сообщество не имело даже малейшего представления и поэтому фактически не было готово к столь кардинальному изменению социально-экономических отношений. К сожалению, представители педагогической науки и образовательного топ-менеджмента фактически всего постсоветского пространства замкнулись в некотором кластере классических принципов и технологий реализации процессов в образовании, сосредоточив основное внимание на организационных и презентационных аспектах в угоду глобализационным тенденциям. Увлечшись формализацией действий педагогов и бесконечным бумаготворчеством, они пропустили важный момент, когда технологические инновации спровоцировали ситуацию, в которой формируемые сегодня компетенции у выпускников вузов не только абсолютно не актуальны запросам рынка труда, но и создают негативный репутационный фон относительно перспектив функционирования всей отрасли. В данном случае такое состояние дел обусловлено не только совокупностью негативных внутренних факторов — существенная инерционность мышления и поведения многих представителей профессорско-преподавательского сообщества вузов, не заботящегося о подготовке энергичной смены; ветхость материальной и лабораторной базы многих университетов, неактуальность библиотечного фонда и информационных ресурсов; финансовый голод; ориентированность на «интеллектуальный экспорт»; низкая эффективность или отсутствие реальных научных исследований и т. п., но и внешних тоже [1].

Внешние факторы также не способствуют успехам в гонке за технологическими инновациями, которая сегодня под силу лишь крайне ограниченному кругу элитных высших учебных заведений, опекаемых государством и обществом персонально. В свое время нам была навязана идея беспрепятственного доступа к высшему образованию абсолютно всех без исключения, пропагандируемая в рамках Болонского процесса. Однако в большинстве постсоветских, да и некоторых восточноевропейских стран, в общем-то, неплохая идея относительно создания общего европейского образовательного пространства образовательным сообществом воспринята лишь как необходимость переименования квалификационных уровней выпускников вузов и почти свободная раздача многочисленными институтами, академиями и университетами дипломов о высшем образовании, вне зависимости от того, насколько компетенции (знания, умения и навыки) соответствуют самому статусу бакалавра, магистра или же доктора философии, а также актуальным запросам национального и международного рынков труда [2].

Сегодня рынок труда фактически «махнул рукой» на образовательные учреждения. Крупные компании большинства секторов экономики и сферы государственного управления смирились с тем, что выпускники вузов, приходя на стажировку, демонстрируют абсолютное незнание современных технологий и средств эффективной реализации производственных, технологических, информационных, финансовых, экономических и других видов процессов. Они воспринимают сегодня молодых специалистов не как полноценных профессионалов (вне зависимости от того, какая именно квалификация зафиксирована в дипломах) и даже не как некий неготовый к немедленному потреблению полуфабрикат, а совершенно отчетливо понимают, что готовить для своих нужд работников им придется заново, как говорится, с нуля.

Свидетельством такого состояния дел является то, что ведущие игроки рынка срочно и массово открывают так называемые корпоративные университеты и институты. В России одним из первых такое образовательное учреждение основал Сбербанк, в самом начале презентуя его как структурную единицу, призванную обеспечить непрерывную переквалификацию многочисленных сотрудников данной федеральной банковской структуры. Сегодня трудно назвать солидную и уважающую себя компанию федерального уровня, которая бы не создала бы подобное дочернее учреждение. Примеров тут вполне достаточно и не только на территории РФ. Достаточно назвать корпоративные университеты холдинга РЖД (<http://www.curzd.ru>), группы «Норильский никель» (<http://university.nornik.ru>), компании «РУСАЛ», МТС, Beeline, Корпоративный институт АО Газпром (<http://institute.gazprom.ru>) и другие учреждения. Более того, несколько лет тому назад была создана Международная ассоциация кор-

поративных университетов (Global Council of Corporate Universities), объединяющая вузы ведущих мировых корпораций более чем из 50 стран.

Ситуация, связанная с открытием многими бизнес-структурами корпоративных образовательных учреждений на постсоветском пространстве, настолько динамично меняется, что софтверная корпорация 1С оперативно среагировала на эти процессы выпуском специального программного продукта «1С. Электронное обучение. Корпоративный университет». А эта серьезная компания безосновательно и не оценив все возможные риски, существенные инвестиции в разработку продукта и продвижение его на рынке делать не будет. То есть прогнозируется дальнейшая эволюция такого рода институций.

Необходимо отметить, что многие ведущие университеты уже несколько десятков лет практикуют открытие так называемых базовых кафедр, которые в свое время были призваны обеспечить тесный контакт профессорско-преподавательского состава и студенчества вуза с представителями рынка труда и, по сути дела, потенциальными заказчиками образовательных услуг. Такие взаимоотношения развиваются не всегда успешно и продуктивно. Как правило, проблемы начинаются тогда, когда партнеры в ходе подобного сотрудничества понимают глубину несоответствия целей друг друга.

Вузы хотят много и сразу. Они претендуют на: предоставление в пользование (желательно безвозмездное) дорогостоящего оборудования и программного обеспечения; доступ обучающихся в вузе к современным технологиям, которыми владеет бизнес-партнер; организацию полноценного образовательного процесса в соответствии с требованиями государственных стандартов и циркулярами министерств образования; жесткую регламентацию действий преподавательского состава из числа работников предприятия, на базе которого размещается данная кафедра и пр. У производственных предприятий и организаций, у бизнеса свои задачи и цели. В условиях рынка ни один бизнесмен не инвестирует в какой-либо проект ни цента, если не будет однозначно понимать свою выгоду в краткосрочной или долгосрочной перспективе. Проект становится обузой и от него срочно освобождаются, не дожидаясь формирования любых убытков либо репутационных потерь, как только понимают то, что его осуществление хоть как-то мешает или будет мешать эффективной реализации основной деятельности. Так, что большого эффекта от такого рода институций и структурных подразделений (базовых кафедр) ожидать не приходится.

Идея организации Корпоративных университетов при ведущих производственных и бизнес-структурах возникла во второй половине XX столетия. Еще в 1956 году корпорация General Electric первой начала инвестировать в обучение и переподготовку менеджеров огромные финансовые средства. Эти инвестиции в десятки раз превышали аналогичные затраты других компаний. Сна-

чала был открыт Центр подготовки лидеров General Electric в Кротонвилле, который в последствии был преобразован в Корпоративный университет. Интересным нюансом является то, что вплоть до 2009 года эта структура ежегодно инвестировала в обучение и развитие интеллектуального потенциала своего персонала около миллиарда долларов США. В первую очередь, уделялось внимание формированию навыков лидерства и эффективной работы в команде единомышленников, стремящихся к достижению общей цели.

В советский период подобная тенденция сформировалась также и на просторах одной шестой части суши. Это было реализовано в СССР еще ранее, чем General Electric открыла свой Центр подготовки. При крупных предприятиях были организованы различные ВТУЗы, колхозы-техникумы и т. п., не говоря уже о многочисленных профессионально-технических училищах при заводах и фабриках. В определенный момент они изжили себя. Теперь эволюция в сфере образования сделала очередной виток, выйдя на совершенно новый уровень.

Сегодня корпоративный университет (далее — КУ) — многомерная иерархическая система внутреннего обучения, которая сформирована, основываясь на некоторой корпоративной идеологии (такой, как ее трактует топ-менеджмент компании), на основе единой концепции развития данной сферы бизнеса и методологии. Как правило, она охватывает абсолютно все уровни менеджмента и многочисленных специалистов. Такое учебное заведение — эффективный инструмент реализации стратегического менеджмента, а также неотъемлемая составная часть всех бизнес-процессов. Возникает он и используется только тогда, когда руководство или же собственник не видят иных путей резко увеличить интенсивность основного производства и дать существенный импульс для роста производительности труда наемных работников.

Некоторые исследователи утверждают, что КУ преследует, в первую очередь, цель непрерывного развития сотрудников и является соответствующим инструментом. С этим утверждением можно согласиться лишь частично, так как конечной целью для бизнес-структуры всегда является увеличение прибыли, в том числе, возможно, через стимулирование интеллектуального и профессионального потенциала. Кроме этого, в научно-педагогической литературе утверждается, что такое образовательное учреждение — механизм воспитания персонала, посредством которого сотрудники приобщаются к ценностям компании. По нашему мнению, это утверждение тоже весьма спорно.

При таком подходе, несмотря на то, что обучение «помогает в правильном ключе донести до сотрудников правила корпоративной культуры, ценности и нормы конкретной организации, их оправданность и необходимость», как утверждает один из авторов [1; 3], существует возможность на выходе получить личность, для которой так называемые корпоративные ценности будут прева-

лизовать над общечеловеческими ценностями, над интересами общества и государства в целом и чаяниями отдельных конкретных личностей. На сайте одного из таких университетов утверждается, что он ставит перед собой цель — гармонизацию целей отдельного сотрудника с целями всей организации (орфография сохранена). И ни слова о социуме, нации, мировом сообществе и т. д.

К совокупности прикладных задач, решаемых за счет функционирования такого университета, можно отнести образовательную поддержку менеджмента компании всех уровней. В таких специфических образовательных учреждениях пытаются знакомить профессионалов с современными тенденциями в сфере управления производством и бизнесом, сформировать навыки переговоров, коммуникаций с коллегами и с подчиненными. Самое главное, руководитель определенного уровня должен научиться эффективно мотивировать сотрудников, с учетом их личных устремлений и индивидуальных особенностей.

Еще одно направление деятельности КУ — оценивание профессиональных качеств, тестирование и аттестация сотрудников. Топ-менеджмент разрабатывает стандарт специалиста определенной квалификации, претендующего на некоторую должность или уже занимающего ее, а задача персонала университета — выявить существующие проблемы или пробелы в знаниях и способствовать прохождению аттестации, а не априори исходить из принципа «побыстрее любым способом освободиться от такого работника». Как правило, в персонал и в формирование его потенциала на протяжении долгого периода времени инвестируются средства и гораздо выгоднее «подтянуть» интеллектуально и профессионально своего уже проверенного в практической деятельности работника, чем заново обучать нового.

Относительно новых сотрудников, только что принятых на работу в корпорацию, как правило, существуют образовательные программы, направленные на интеграцию в профессиональную среду, имеющие целью ускорение процесса адаптации (продолжительность обучения 1–2 месяца). Такие программы призваны обеспечить, как говорят сейчас, «быстрый и легкий старт», а также позволяют почувствовать себя неотъемлемой частью компании. Таким образом работодатель пытается «покрепче привязать» талантливых и успешных профессионалов, препятствуя их уходу к конкурентам. Эти сотрудники в дальнейшем становятся своеобразными «агентами» по внедрению в трудовой коллектив корпоративной культуры, обладая знаниями о существующих традициях, ценностях, нормах, а возможно, и определенных секретах компании.

Организация и поддержка таких образовательных учреждений — весьма дорогостоящий проект, инвестиции, которые принесут плоды лишь в долгосрочной перспективе. На такой шаг могут решиться только те компании, которые достаточно твердо уверены в завтрашнем дне, в успешной реализации про-

изводственной или бизнес-деятельности. Это в некотором роде смешанный актив. С одной стороны, в наличии его материальная составляющая (здания, сооружения, оборудование, мебель, средства обеспечения коммуникационных технологий и т. д. А с другой — нематериальный компонент, ориентированный на обеспечение будущего компании и ее устойчивое и долгосрочное развитие.

Интересным моментом является то, что государство, и не только российское, в некотором роде тоже приветствует развитие подобных государственных корпоративных вузов. В частности, каждое из общедепартаментальных ведомств имеет специализированные университеты и академии, в которых студентов и курсантов интегрируют в недра соответствующей государственной системы или отрасли. Достаточно вспомнить Российскую таможенную академию, академии Следственного комитета и ФСИН РФ, Академию гражданской защиты, Финансовые университеты при Правительстве Российской Федерации и при Правительстве Москвы и т. д. В других странах — это университеты (институты) национального (центрального) банка (Украина, Республика Казахстан, Германия).

То есть работодатели, учитывая динамику изменений во всех отраслях, осуществляют движение навстречу персоналу. Они больше не могут ждать, пока неповоротливая и в некотором роде устаревшая система высшего образования научится быстро реагировать на актуальные запросы рынка труда. Это должно стать поводом для того, чтобы образовательный менеджмент, администрация вузов, профессорско-преподавательский состав приложили усилия в деле модернизации отрасли, за развитие и функционирование которой они отвечают [2].

Список основных источников

1. Яблочникова, И. О. Социальные аспекты развития высшего профессионального образования / И. О. Яблочникова, С. Л. Яблочников // Профессиональное образование и общество. – 2016. – 4(20). – С. 135–142. [Вернуться к статье](#)

2. Яблочников, С. Л. Организационные и методологические аспекты развития процессов формирования профессиональных знаний / С. Л. Яблочникова, И. О. Яблочников // Социальное знание и проблемы интенсификации развития белорусского общества : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 12–13 нояб. 2015 г. / Ин-т социологии НАН Беларуси. – Минск : Право и экономика, 2015. – С. 312–315. [Вернуться к статье](#)

3. Яблочнікова, І. О. Аспекти організаційного управління вищою професійною освітою / І. О. Яблочнікова, С. Л. Яблочников // Соціально-економічні аспекти реструктуризації регіональної економіки : матер. міжнар. наук.-практ. конф., Вінниця, 6–7 лют. 2014 р. – Вінниця : ТОВ «Нілан лтд», 2014. – С. 398–404. [Вернуться к статье](#)