

ИННОВАЦИИ В АДАПТАЦИИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ К ТРЕБОВАНИЯМ РЫНКА ТРУДА

В статье сформулированы и описаны противоречия между учебными заведениями, предоставляющими образовательные услуги, и работодателями; предложены инновационные технологии в адаптации бизнес-образования к требованиям рынка труда: внедрение информационно-коммуникационных технологий в бизнес-образование и на рынок труда, развитие непрерывного образования, участие молодежи в дополнительных формах обучения, создание научных школ, которые работают во взаимодействии с рынком труда.

The article defines and describes the conflict between institutions providing educational services and employers, innovative technology in adaptation of business education to the labor market was offered: introduction of ICT in business education and labor market, development of continuing education, participation of young people in additional forms of education, establishment of scientific schools that operate in cooperation with the labor market.

В последнее десятилетие работодатели высказывают упреки в адрес высшей школы по поводу качества подготовки молодых специалистов, не отвечающего современным требованиям, которые предъявляет на сегодняшний день реальный сектор экономики. Профессиональное образование, по их мнению, не успевает за прогрессом. Высшая школа выпускает специалистов, которые не готовы работать в современных условиях, и их приходится переучивать. Так, в частности, со стороны работодателей высказывается мнение о том, что «несоответствие уровня развития трудового потенциала выпускников критериям современной конкурентной борьбы и слабая подготовленность молодых специалистов снижают уровень конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда» [1]. Онлайн-опрос, проведенный порталом CAREER.RU 26–30 марта 2012 г. для молодых специалистов среди 256 российских студентов, выявил одну из проблем трудоустройства выпускников, в связи с которой многие специалисты становятся невостребованными, как «проблему несогласованности рынков труда и образовательных услуг» [2].

Цель нашей статьи – предложить и рассмотреть инновационные технологии в адаптации рынка образовательных услуг к рынку труда.

Проблемы взаимодействия между рынком образовательных услуг и рынком труда.

Существует ряд противоречий, возникающих в отношениях между учебными заведениями, предоставляющими образовательные услуги, и работодателями, иначе говоря, противоречия между рынком образовательных услуг и рынком труда. Эти противоречия сводятся в конечном счете к тому, что образовательные услуги не соответствуют потребностям и требованиям работодателей. Это несоответствие имеет следующие проявления:

1. *Дисбаланс уровней подготовки.* За последнее время усиливается дисбаланс между подготовкой рабочих и специалистов с высшим профессиональным образованием, так как все больший процент молодежи стремится получить высшее образование, а это не укладывается в рамки запросов нашего еще не перестроившегося производства [3, с. 15]. Структура профессионального образования смещена в сторону высшей школы. Увеличилось количество вузов, численность студентов и доля лиц с высшим образованием среди занятого в экономике населения. В то же время спрос на квалифицированных рабочих и специалистов остается неудовлетворенным и продолжает возрастать.

Мнения относительно путей устранения межуровневого дисбаланса расходятся. Одни считают, что целесообразно, чтобы из семи выпускников школы четыре поступили в ПТУ, два – в ссузы и только один – в вуз. Но такое соотношение считалось оптимальным в 60-е гг. XX в. С тех пор абсолютное большинство цивилизованных стран ушло далеко вперед: Япония и Бельгия переходят к общедоступному высшему образованию, Южная Корея ставит такую задачу на перспективу, а футурологи дружно утверждают, что среди работников будущего «информационного общества» люди с высшим образованием должны составлять не менее 60% [4, с. 23].

2. *Несоответствие вузовских специальностей потребностям рынка труда.* В настоящее время на рынке труда наблюдается повышенный спрос в специалистах в области продаж, поскольку в условиях кризиса поддержание продаж на докризисном уровне является для многих компаний шансом успешно пережить кризис и продолжить развиваться. Высокого уровня продаж можно

достигнуть за счет активного продвижения на рынок своих товаров и услуг. Однако учебные заведения не выпускают в необходимом количестве специалистов в области продаж и антикризисного управления. Среди выпускников школ данные специальности не пользуются спросом при поступлении в высшие учебные заведения. Зато наблюдается переизбыток других профессий, например, экономистов, юристов, PR-менеджеров. Кроме того, рубрикатор профессий, по которым готовят специалистов вузы и средние профессиональные учебные заведения, значительно расходится с потребностями экономическо-промышленной базы в стране. По данным средств массовой информации в трудоустройстве своих выпускников уверены только 60% вузов и то не по всем специальностям [5, с. 231–235].

Данное несоответствие профессиональной подготовки и потребности рынка труда приводит к тому, что значительная часть выпускников не может найти себе работу по специальности и вынуждена идти работать на должности ниже уровня своей квалификации.

3. *Несоответствие объема образовательных услуг реальным потребностям.* Речь идет в данном случае или о недостатке, или, напротив, о переизбытке специалистов нужного профиля. Так, экономисты или юристы выпускаются вузами в ряде регионов в большом количестве.

4. *Несоответствие качества подготовки специалистов предъявляемым требованиям.* Очень часто выпускники приходят на рабочее место с теоретическими знаниями, которые они не могут применить в практической деятельности. Кроме того, работодателей не устраивает их общекультурная и языковая подготовка.

Качество профессионального образования всегда было проблемой для образовательных учреждений, но в нынешних условиях оно приобрело особую остроту в связи, во-первых, большей доступностью высшего образования и ростом числа студентов, во-вторых, ростом числа студентов, обучающихся на платной основе. Количественный рост почти всегда сопровождается ухудшением качества, и нужны специальные меры, чтобы успешно противодействовать этой негативной тенденции. Что касается оплаты за обучение, то, с одной стороны, она играет роль стимула учебы, а с другой, – обоснования и оправдания бездеятельности и лени.

5. *Слабая роль работодателей в повышении качества профессиональной подготовки.* Работодатели заинтересованы в высоком качестве профессиональной подготовки и, соответственно, становится все более востребованной их активная роль в его обеспечении (их реальная роль в этом процессе остается несоразмерно низкой). Законодательно не регулируются способы участия работодателей в подготовке кадров. Недостаточно эффективно работает система аудита образовательных программ, оценки качества подготовки специалистов со стороны работодателей.

6. *Отсутствие единства требований к подготовке специалистов со стороны образовательных учреждений и работодателей.* В настоящее время основной задачей системы профессионального образования является подготовка конкурентоспособного специалиста, владеющего комплексом компетенций, которые отвечают требованиям современного рынка труда.

Основное значение работодатели в подготовке специалистов отводят стажировке и развитию партнерских отношений. И все же многие работодатели с нежеланием принимают выпускников на стажировку, и учреждениям профессионального образования приходится прикладывать значительные усилия, чтобы определить будущих специалистов на предприятия.

7. *Временная несогласованность подготовки специалистов.* В последнее время наблюдается явное повышение интереса работодателей к студентам и выпускникам высших учебных заведений. Это явление прежде всего объясняется ожиданием критического снижения числа работоспособного населения. Вместе с тем договорные отношения с предприятиями, на которые пытаются ориентироваться многие учебные заведения, на сегодняшний день не всегда эффективны: образовательные учреждения нуждаются в долгосрочных договорах, а предприятию кадры нужны сегодня, в лучшем случае – через год-два. На пять-шесть лет вперед прогнозировать потребность в кадрах может лишь незначительное число предприятий, как правило, те, которые не представляют большого интереса для будущих выпускников в силу низкой перспективности работы и низкой заработной платы.

8. *Эпизодические контакты образовательных учреждений с работодателями.* В высших и средних профессиональных учебных заведениях по-прежнему актуальна проблема, связанная с налаживанием контактов с потенциальными работодателями, практически не заключаются договоры о взаимном сотрудничестве, мало открывается курсов повышения квалификации работников. При этом студенты узнают о возможности работать на предприятии, с которым заключен соответствующий договор, лишь в момент преддипломной практики от сотрудников предприятия. В

учебных заведениях отсутствуют студенческие центры занятости, которые должны помогать студентам в поисках работы и тесно сотрудничать с работодателями. Основным инструментом влияния вуза на качество практической подготовки студентов является производственная и преддипломная практики. В этих условиях необходима выработка единой политики вуза в отношении трудоустройства и организации практики (как первой ступени трудоустройства), в соответствии с которой должна строиться работа всех вузовских подразделений, имеющих непосредственное отношение к практике и трудоустройству, а также отделов, обеспечивающих их деятельность.

Для решения вышеописанных проблем нами предлагаются различные направления:

- внедрение информационно-коммуникационных технологий в бизнес-образование и на рынок труда;
- непрерывное образование, которое рассматривается как социальная практика включения молодежи в инновационные сферы;
- участие молодежи в дополнительных формах обучения;
- создание научных школ, направленных на формирование инновационного потенциала молодежи.

Информатизация бизнес-образования и рынка труда.

Информация становится стратегическим ресурсом общества, превращается в товарный продукт экономики, определяющими факторами развития которой являются информатизация общества и образования, связанные с ней изменения требований к современной подготовке специалистов, и является одним из основных условий, определяющих последующее успешное развитие экономики, науки и культуры.

Информатизация меняет и научные альтернативы. Если XX в. был веком анализа и рождения новых профессий на стыках наук и сфер деятельности, то XXI в. обещает быть веком синтеза, *веком специалистов по решению проблем*. Стремительно растет новый класс образованных интеллектуальных работников, или класс людей знания. Являясь подчиненными, они в то же время могут быть и руководителями, поскольку знания значительно повышают их степень свободы по сравнению с теми, кто соответствующими знаниями не обладает.

Основным принципом деятельности государственного управления в условиях информационного общества должен стать *принцип открытости информации*, который возможно реализовать при условии информатизации.

Цель информатизации состоит в глобальной рационализации интеллектуальной деятельности за счет использования новых информационных технологий, в радикальном повышении эффективности и качества подготовки специалистов до уровня, соответствующего современным требованиям постиндустриального информационного общества.

Дифференциация спроса на информационные услуги, резкое возрастание информационных потребностей специалистов на различных уровнях управления в связи с изменением роли информации в экономике приводят к необходимости широкого внедрения информационных технологий в практику управления и актуализируют потребность в подготовке кадров, способных квалифицированно действовать в условиях современной информационной среды. В эпоху информатизации особую ценность приобретает так называемый работник знания, т. е. профессионал, для которого информация и знания являются сырьем и продуктом его деятельности. В частности, современный специалист кроме функциональной грамотности должен обладать высоким уровнем социализации и готовности к продолжению обучения в системе непрерывного образования, в том числе с помощью дистанционных форм. Это, в свою очередь, приводит к изменению целей, содержания, а следовательно, методов, форм и средств обучения. Одним из фундаментальных требований к подготовке современного специалиста является востребованность его знаний и умений на рынке труда, формирование компетенций – готовности и способности применять свои знания, умения и опыт для решения конкретных задач.

Современное образование должно быть средством усвоения готовых общепризнанных знаний, стать способом информационного обмена личности с окружающим миром, иначе говоря, *должна формироваться многокомпонентная информационно-образовательная среда*.

Более 70% предлагаемых вакансий рабочих мест требуют от потенциальных работников наличия теоретических знаний о персональном компьютере и навыков работы на нем. А значит, потребность в информатизации образования – это не теоретическое умозаключение, а насущная необходимость, рожденная реалиями жизни.

Кроме того, выпускники и те, кто планирует трудоустройство, хотели бы получить информацию о рынке труда: предприятиях, организациях, учреждениях региона, их специфике, а также тенденциях ближайших изменений на рынке труда. Уверенно чувствует себя и управляет своим поведением на рынке труда тот, кто владеет полной информацией. В этой связи становится понятным устойчивый спрос на информацию. На наш взгляд, основной задачей может стать *разработка программы управления рынком труда и образования*, основанной на формировании информационной базы данных о состоянии спроса и предложения на рынке труда, позволяющей всем заинтересованным агентам рынка труда оперативно получать и использовать сведения в данной области. Предлагаемая программа кардинально меняет саму структуру работы с информацией и позволяет использовать все имеющиеся данные в единой управленческой системе. Основой программы является взаимодействие и сотрудничество органов государственного управления (образования, здравоохранения, социальной защиты населения, труда и занятости), предприятий и организаций, педагогических коллективов, специалистов, психологов и ученых.

Таким образом, реализация системы управления рынком труда и образования с использованием информационных технологий осуществляется через следующие главные приоритеты в работе служб занятости населения:

1. Предупреждение безработицы путем формирования у учащейся молодежи устойчивых мотиваций к труду, адекватного профессионального выбора, получения профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, через систему комплексной, профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи и взрослого населения (профмониторинг).

2. Обеспечение адресной профессиональной помощи и психологической поддержки гражданам.

3. Отслеживание текущего состояния рынка труда и образования в режиме реального времени и оперативное принятие решений о происходящих процессах по вертикалям управленческих структур.

4. Организация постоянных информационных каналов с учебными заведениями, предприятиями и организациями для формирования единого рынка труда и образования с помощью постоянно действующего бизнес-семинара для директоров и кадрового менеджмента предприятий и учебных заведений на темы: «Управление кадровыми ресурсами – основной резерв развития предприятий», «Инвестиции в человека – инвестиции в свой бизнес», «Управление персоналом в бизнес-процессах» и др.

Таким образом, информатизация управления рынком труда и образования в значительной степени соответствует концепции образования на протяжении всей жизни человека, которая будет содействовать выполнению социальной роли человека в жизни общества.

Непрерывное образование на протяжении всей жизни.

Одной из причин медленного перехода экономики на инновационный сценарий развития является слабое влияние бизнеса и научного сообщества на процесс превращения образования в непрерывное. Создание новых рабочих мест, требующих высокой квалификации работников, способствовало бы переходу к экономике, основанной на знаниях. Центр бизнес-образования Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации заинтересован внести свой вклад в решение этой актуальной задачи. Для этого требуется консолидировать усилия разных направлений науки, направить деятельность молодежи в инновационное русло.

В своих работах В. Л. Макаров дал следующее определение экономики, базирующейся на знаниях: это «тип экономики, где сектора технологической материализации знаний играют решающую роль, а производство знаний является источником экономического роста» [6, с. 15]. В трактовке П. Друкера такая экономика называется предпринимательской, в основе которой лежит новый подход к менеджменту, приводящий к радикальным изменениям в жизненных позициях, ценностях и поведении [7, с. 33]. Особый интерес он проявляет к предпринимателям, готовым работать в наукоемком бизнесе. У них должны быть природные способности к этому, а также желание и возможности постоянно учиться новому и создавать инновационные продукты и технологии.

Непрерывное образование дает толчок инновациям. Инновационным называется такое развитие современного общества, основой которого становится интеллектуальный капитал, определяющий конкурентоспособность экономической системы. Он включает человеческий, организационный и потребительский капиталы. Первый из них (квалификация и умения, творческие способности) прирастает со временем и требует дополнительного обучения, а два других обесцениваются.

Участие молодежи в дополнительных формах обучения.

В Белорусском торгово-экономическом университете потребительской кооперации одной из моделей дополнительного образования наряду с получением высшего образования является Центр

бизнес-образования (ЦБО). Создание подобной научно-практической школы в БТЭУ способствует активизации к непрерывному обучению на протяжении всей жизни и актуализации идеологической и воспитательной работы, формированию новых подходов к ее организации с учетом особенностей студенческой аудитории БТЭУ и потребностей времени [8].

Одной из главных задач ЦБО является установление долгосрочного партнерства с бизнесом, активизация его участия в учебно-образовательном процессе и трудоустройстве студентов. Мы глубоко убеждены, что симбиоз высшей школы и бизнеса является самым верным путем для реализации мировой концепции «Хорошая карьера – хорошая жизнь».

Чтобы преодолеть пропасть между образованием и практикой экономической жизни, ЦБО активно работает в поддержку инициативы «Партнерство с бизнесом в познании». Положительным является то, что ЦБО начал получать от бизнес-структур больше конкретных запросов для решения тактических и стратегических задач экономического развития. Для решения таких задач привлекаются инициативные студенты.

Аккумулируя энергию молодых людей в Центре бизнес-образования БТЭУ и реализуя практические проекты, мы отвечаем веяниям времени и готовим конкурентоспособных специалистов. Каждый член ЦБО старается делать свое дело с чувством высокой личной ответственности.

В ЦБО также стоит задача подготовки студентов, способных использовать свои аналитические способности при реализации практических задач, а также организаторов, умеющих генерировать идеи и внедрять их в бизнес.

В Центре бизнес-образования организуются тренинги «Управление личной эффективностью», что позволяет молодежи получать дополнительное образование.

Особенно нуждаются в приобретении дополнительных навыков те, кто ориентирован на выполнение инновационных проектов, создание собственного бизнеса. Стремление продолжить обучение вызвано повышением требований к качеству рабочей силы, дефицитом рабочих мест с достойной оплатой труда и высоким уровнем притязаний молодежи. По их мнению, чтобы реализовывать инновационные проекты, вместе со знаниями необходимы такие качества, как инициативность, способность к анализу и принятию решений, ответственность, «коммерческая жилка». Еще одна важная причина желаний постоянно обучаться, приобретая новые навыки и формальные их подтверждения, обусловлена тем, что молодые люди ожидают отдачи от повышения квалификации и дополнительного образования в виде роста их жизненного уровня.

Молодежь весьма позитивно оценивает полученные знания в рамках тренингов и наиболее полезными считает навыки, обеспечивающие личностный рост, усиливающие коммуникативные и лидерские способности.

Создание научных школ, направленных на формирование инновационного потенциала молодежи.

Нам представляется полезным воспользоваться теоретическими наработками Б. Латура, В. Волкова и О. Хархордина [9], чтобы определить роль научных школ. Под научной школой следует понимать самовоспроизводящееся научное сообщество, разделяющее идеи и концепции, разработанные в конкретной научной области под научным руководством или под влиянием главы школы. Предполагается, что члены школы работают в прямом взаимодействии, расширяя доступные ресурсы и получаемые знания, а также углубляя обоснованность результатов. В перспективе продуктивно представить научную школу как элемент сетевого мира.

Вовлекая молодежь, научные школы превращают обучение в непрерывное, причем старшее поколение также учится.

При создании новой научной школы ее успех во многом зависит от лидера, способного повести за собой учеников и отстаивать интересы школы во внешнем мире. Большое значение имеют ресурсы для создания нового, возможность направлять их на поддержку аспирантов, стажеров и молодых разработчиков инновационных проектов. Если у лидеров нет таких полномочий, эффективность влияния снижается.

Функционирование в регионе университетов, научно-исследовательских институтов формирует научные школы и помогает созданию инновационных центров и технопарков. Само обучение и использование знаний на практике является социальной практикой включения молодежи в инновационные сферы, фактором развития ее творческого потенциала. Необходимо также, чтобы университеты и НИИ были тесно связаны с инновационными предприятиями промышленности и обеспечивали переподготовку специалистов высокой квалификации.

Влияние научных школ и сообществ предпринимателей может способствовать превращению образования в непрерывное, объединению процессов научных исследований и разработок с повышением квалификации и освоением новых технологий работниками этих сфер.

Таким образом, мы рассмотрели ряд противоречий, возникающих в отношениях между учебными заведениями, предоставляющими образовательные услуги, и работодателями, и предложили несколько инновационных технологий в адаптации бизнес-образования к требованиям рынка труда. Большую роль в адаптации может сыграть внедрение информационно-коммуникационных технологий в бизнес-образование и на рынок труда. Целесообразно внедрять социальную практику включения молодежи в инновационные сферы путем активизации непрерывного образования, участия молодежи в дополнительных формах обучения. Кроме того, перспективным направлением является создание в университетах научных школ, работающих во взаимодействии с рынком труда.

Список литературы

1. **Условия** трудоустройства выпускников вузов на рынке труда [Электронный ресурс]. – HR-портал, 2008. – Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru>. – Дата доступа : 02.12.2012.
2. **Выпускники** вузов на рынке труда [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : <http://career.ru/article/12230>. – Дата доступа : 02.12.2012.
3. **Шудегов, В. Е.** Законодательное обеспечение использования информационных и коммуникационных технологий в образовании / В. Е. Шудегов // Экономика образования. – 2004. – № 1. – С. 15.
4. **Смолин, О. Н.** Законодательство о дистанционных образовательных технологиях: перспективы и новые проблемы / О. Н. Смолин // Экономика образования. – 2004. – № 1. – С. 23.
5. **Попова, Е. А.** Проблемы подготовки востребованных специалистов на рынке труда / Е. А. Попова // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях : сб. материалов II Всероссийской научно-практ. конференции. – Белгород : ИП Остащенко А. А., 2009. – С. 231–235.
6. **Макаров, В. Л.** Контуры экономики знаний / В. Л. Макаров // Экономист. – 2003. – № 3. – С. 3–15.
7. **Друкер, П.** Бизнес и инновации : [пер. с англ.] / П. Друкер. – М. : Вильямс, 2007. – 432 с.
8. **Трусевич, И. В.** Партнерство университета и бизнеса в инновационном бизнес-образовании молодежи / И. В. Трусевич // Актуальные проблемы бизнес-образования : материалы VI Междунар. научно-практ. конференции. – Минск : Ин-т бизнеса и менеджмента технологий БГУ. – 2007. – С. 235–239.
9. **Волков, В.** Теория практик / В. Волков, О. Хархордин. – СПб. : Изд-во Европейского ун-та в Санкт-Петербурге, 2008. – 298 с.