

# СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ: ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ИННОВАЦИЙ

Несмотря на то, что в настоящий момент высшее образование и приобретенные знания получают статус основного капитала, выпускники вузов часто оказываются невостребованными на рынке труда. Некоторые вузы стараются решать эту проблему, взаимодействуя с потенциальными работодателями и отслеживая ситуацию на рынке труда. В статье показаны некоторые способы решения проблемы востребованности специалистов на примере ПРЦВШ (ф) РГУИТП.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** рынок образовательных услуг, качество образования, кадровый дефицит, невостребованность выпускников, игровой подход к обучению, стажировка и практика студентов



**Державина Ирина Анатольевна** — ассистент кафедры «Управление инновациями» Пензенского регионального центра высшей школы (филиал) Российского государственного университета инновационных технологий и предпринимательства (ПРЦВШ (ф) РГУИТП) (г. Пенза)

Рынок современных образовательных услуг весьма широк. Согласно перечню учебных заведений, на сегодняшний день в России функционирует 2491 вуз, включая филиалы. Например, только в Пензе насчитывается 5 местных вузов и 15 филиалов иногородних высших образовательных учреждений.

Еще несколько десятилетий назад для работы по многим профессиям, предполагающим преимущественно умственный труд, вполне хватало среднего профессионального образования, а получение высшего образования являлось способом повышения социального статуса, карьерного роста, увеличения уровня доходов и т.п. Сегодня ситуация изменилась, и теперь абсолютное большинство «интеллектуальных» профессий требует от работника самой высокой квалификации. Получение высшего образования становится нормой, выражающей средний необходимый уровень подготовки в развитом информационном обществе. Подтверждением этому служат объявления о вакансиях в СМИ и Интернете. Исследование требований, предъявляемых работодателем при найме, позволяет

сделать вывод, что наличие высшего образования является первым и основным условием приема на любую работу, связанную с умственной деятельностью. Для трудоустройства на должность секретаря, делопроизводителя, бухгалтеря, экономиста и т.д. необходим диплом о высшем образовании, не говоря уже о более сложных профессиях.

За последнее десятилетие в России сформировалась система почти поголовного высшего образования. Наряду с государственными, функционируют и коммерческие вузы. В связи с этим развился рынок образовательных услуг. Понятие «рынок» предполагает извлечение обоюднои выгоды. В данном случае ее получают и общество в целом, и предприятия, и сами обучающиеся. Выгоды могут быть прямыми, т.е. выраженными в денежной форме, или косвенными.

Образование ведет к повышению производительности труда работников, возрастанию их вклада в национальный доход, что отражается в повышении зарплаты — с этим связаны прямые выгоды от образования. Косвенные, внешние выгоды — это повышение общей культуры людей, сокращение преступности, достижение большего социального согласия, распространение технологических инноваций и т.д.

В условиях развития рынка образовательных услуг информация и знания, получаемые в ходе процесса обучения, приобретают статус основного капитала. Таким образом, актуальными становятся следующие вопросы: «Кто получает выгоды от образования? Кто должен за него платить? Как определить эти выгоды, а значит, и распределить плату за образование?»

Преобразование знаний в основной общественный капитал способствует утверждению образования в качестве товара. Специфика образования как товара заключается в том, что выгоды от него получают и человек, потребляющий данный товар, и конкретное предприятие, на котором он работает, и общество в целом.

Таким образом, система профессионального образования — это производство. Его продукт —

специалисты интеллектуального труда. Характер спроса на эту «продукцию» является важным показателем эффективности образовательного процесса. Очевиден тот факт, что наиболее высоким критерием качества подготовки специалистов в тех или иных вузах является спрос на специальности со стороны граждан экономически высокоразвитых стран. Этот критерий применим и для оценки качества системы российского высшего профессионального образования.

При всей популярности высшего образования, в качестве одной из наиболее насущных проблем отмечают отсутствие его связи с рынком труда: выпускник вуза зачастую оказывается в ситуации отсутствия спроса на свои услуги. На практике молодые специалисты, получив диплом, не могут найти работу по специальности. Основное требование современных работодателей — наличие опыта работы от одного года в дополнение к законченному высшему образованию. В результате, выпускникам вуза остается либо устраиваться на менее перспективные должности, часто не по своей специальности, либо начинать работать еще на стадии учебы.

При этом складывается парадоксальная ситуация, когда СМИ пестрят статьями о том, что страна испытывает острую нехватку профессиональных кадров в самых различных областях. Согласно данным заместителя министра здравоохранения и социального развития Александра Сафонова, Россия к 2020 г. может столкнуться с кадровым дефицитом, который, по различным оценкам, составит от 8 до 22 млн человек. При этом А. Сафонов подчеркнул, что дефицит уже на сегодняшний день существен и носит не только количественный, но и качественный характер [3]. Так, резко сократилось количество занятых в добывающих и обрабатывающих отраслях.

«Компании испытывают острую потребность в новых кадрах. На фоне роста российской экономики растет и бизнес компаний, который необходимо обеспечивать рабочей силой, — отмечает директор центра аналитических исследований кадрового холдинга «Анкор» Наталья Данина, —

69% компаний сталкивается с трудностями при поиске и подборе персонала» [2]. Как следует из данных за январь 2008 г., приведенных лабораторией конъюнктурных опросов ИЭПП под руководством Сергея Цухло, кадровый дефицит ощущают 23% промышленных предприятий [2].

Среди причин подобного парадокса выделяют следующую: вузы выпускают специалистов модных профессий, которыми и без того перенасыщен рынок труда. Между тем в промышленности нарастает кадровый голод. В условиях демографического кризиса число выпускников школ в последние годы становится едва ли не ниже, чем число мест в вузах. В результате, чтобы привлечь абитуриентов, вузы обучают новым, «модным» специальностям, а качество образования при этом существенно снижается. Например, известно, что многие непрофильные, зачастую технические, вузы открыли прием на экономические и юридические специальности. Вполне естественно, что качество образования в подобных вузах заметно отличается от обучения в специализированных учебных заведениях.

Кроме того, отношение учащихся к образовательному процессу в последние годы стало менее ответственным. Не секрет, что большинство юношей поступают в вузы с целью получить не столько высшее образование, сколько отсрочку от армии.

Еще одной проблемой снижения качества образования является несоответствие темпов развития информационных технологий (ИТ) и информатизации общества скорости внедрения высоких технологий в образовательный процесс. Сегодняшняя ситуация показывает неравномерность внедрения данных технологий даже в рамках одного вуза. Так, в обучении специальностям, ориентированным на вычислительную технику, достигнуты неплохие результаты по внедрению ИТ в образовательный процесс. С другой стороны, в инженерном, медицинском и гуманитарном направлениях ИТ используют достаточно неуверенно. Можно отметить и недостаточное применение ИТ при оценке качества подготовки специалистов.

Если рассматривать данную проблему в рамках одного образовательного учреждения, то можно заметить, что, несмотря на наличие общеобразовательной утвержденной программы, каждая специальность «вынуждена подстраиваться» под возможности своего вуза.

Для нетехнических специальностей программы курсов информатики и информационных технологий включают в себя лишь основные разделы и на практике рассматриваются как дополнительные предметы, в результате чего остаточные знания студентов оказываются весьма скромными. Студенты гуманитарных вузов поверхностно относятся к изучению информационных технологий, воспринимая их как нечто не имеющее для их специальности особого значения. Тем не менее социолог или журналист в современных условиях должен иметь хорошие навыки работы с персональным компьютером. Поэтому для подобных специальностей необходимо не только вводить дополнительные общетехнические дисциплины, но и внедрять использование ИТ в основных дисциплинах (проведение социологических исследований с привлечением интернет-ресурсов, обработка исследований с помощью прикладных программ).

В обучении техническим специальностям на сегодняшний день также существует ряд проблем

Во-первых, необходимы масса качественных программных сред для подготовки специалистов, создание электронных обучающих систем. К сожалению, большинство университетов не располагают такими системами и работают с демонстрационными версиями, поскольку полнофункциональные системы дороги и их приобретение — серьезный и часто сложный шаг для вуза. Кроме того, студенты выполняют типовые задачи, разрабатывают шаблонные программы. Выполнение данных задач нацелено на реализацию основных функций и конечный результат. При этом не отрабатываются ошибки, сбои внутри программы, а также не учитывается возможность возникновения нестандартных ситуаций.

Это приводит к тому, что выпускник, устраиваясь на работу, сталкивается с незнакомыми проблемами и не способен найти их решение.

Вторая важная проблема в этой области — отсутствие в штате квалифицированных ИТ-специалистов и программистов, т.е. сам вуз сталкивается с проблемой дефицита кадров. Причиной этого является низкая заработная плата в образовательных учреждениях, поскольку хороший специалист в других организациях ценится намного выше. Поэтому привлечь профессионалов в вуз на практике оказывается весьма проблематично, а если даже и удастся их найти, основной упор они делают на свою основную, хорошо оплачиваемую работу. В таких условиях студенты, изначально мало заинтересованные в качественном выполнении задач, чувствуют еще и незаинтересованность преподавателя. Мотивация студентов заключается только в оценке, которую они получают за курсовой проект или на экзамене. Соответственно студент выполняет поставленную задачу формально, «лишь бы сдать», а преподаватель не вникает в суть работы, закрывая глаза на несовершенства и противоречия программ. Как следствие, выпускники вузов практически постоянно сталкиваются с тем, что, придя на рабочее место, вынуждены буквально с нуля осваивать навыки, которые могли получить в образовательном учреждении при улучшенной организации внедрения ИТ в процесс обучения, в связи с чем и возникает нежелание работодателей принимать сотрудников без опыта работы.

Таким образом, актуальной проблемой становится именно профессиональная подготовка будущих специалистов. Некоторые фирмы и предприятия уже задумались о том, как менеджер по подбору персонала может продиагностировать профессиональные знания и навыки потенциального работника, а также разрабатывают собственные курсы профессиональной подготовки кадров [1].

Можно сделать вывод о том, что происходит деление рынка образовательных услуг на несколько

категорий. Если вузы располагают в основном преподавателями-теоретиками, то для профессиональной подготовки и переподготовки кадров при организации требуются специалисты-практики, имеющие богатый опыт работы в нестандартных, необычных ситуациях, опыт решения многосложных неординарных проблем. Однако специалисты такого рода зачастую не обладают достаточными педагогическими способностями, не способны интересно и доступно передать свои знания.

Одной из причин большинства вышеперечисленных проблем является недостаточное внимание вузов и предприятий к производственной практике. Образовательное учреждение должно иметь четкие договоренности с организацией, в которой будущие выпускники будут стажироваться. Необходимо четко обговаривать вопросы оплаты с предприятиями, предоставляющими места для практикантов, мотивировать руководителей. Часто вузы отказываются вести переговоры по поводу оплаты труда сотрудников предприятия, ответственных за проведение практики, мотивируя отказ тем, что студенты будут работать бесплатно. Однако работать практиканты не будут — их надо учить, следить за ними, что в условиях производства является весьма трудоемким процессом.

Оптимальным решением данной проблемы видится привлечение опытных специалистов предприятий, на оборудовании и программном комплексе которых студенты проходят практику. В результате, учащиеся приобретут навыки работы на действующих системах, а также получат мотивацию в виде возможности трудоустройства.

На примере ПРЦВШ (ф) РГУИТП рассмотрим, как решаются проблемы незаинтересованности студентов и невостребованности выпускников.

Прежде всего человек должен осознанно выбирать свою будущую профессию. К сожалению, многие абитуриенты делают свой выбор в зависимости от желания родителей или ориентируясь на специальности с меньшей конкуренцией. В результате, бывшие школьники не представляют,

что им предстоит изучать, и не проявляют особого интереса к изучаемым предметам. Во многом данную проблему помогают решать подготовительные курсы, где абитуриенты получают представление о вузе, знакомятся со многими преподавателями и, став студентами, легче адаптируются к учебному процессу.

Одним из методов повышения заинтересованности у студентов ПРЦВШ (Ф) РГУИТП является использование игровых методов обучения. На подобном занятии задействованы все студенты, каждый из которых стремится к победе. У любого появляется возможность и желание высказать свое мнение, при этом пропадает страх дать неправильный ответ. Известно, что учащиеся всегда готовы подсказать отвечающему, но оказываясь сами в этой роли, теряются и порой не могут связать двух слов. Но стоит завязаться дискуссии, как страх отступает, и человек свободно высказывает свое мнение, оперируя знаниями и личным опытом. Игровые занятия проводятся как на практических, так и на семинарских занятиях. Например, разделив группу на несколько команд, можно поставить целью найти не только кратчайшее, но и наиболее рациональное решение задачи. При этом можно усложнить задание, поставив условием победы не просто достижение результата, но и умение находить и исправлять ошибки другой команды. На семинарских занятиях, после рассмотрения основных моментов по теме, выносятся ряд вопросов на дискуссию.

Игровые методы успешно применяются при изучении таких учебных курсов, как «Маркетинг в инновационной сфере» или «Стратегический менеджмент в инновационных организациях». Одним из подобных методов является «мозговой штурм», который часто используется менеджерами и маркетологами. Это оперативный способ решения проблемы на основе стимулирования творческой активности. В мозговом штурме участвуют коллектив из нескольких специалистов и ведущий, в роли которых на занятиях выступают соответственно студенты и преподаватель.

Перед самым сеансом мозгового штурма преподаватель (ведущий) производит четкую постановку решаемой задачи. В ходе мозгового штурма студенты (участники) высказывают идеи решения поставленной задачи, причем как логичные, так и абсурдные. Поначалу решения, как правило, не отличаются большой оригинальностью, но по прошествии некоторого времени типовые, шаблонные методы исчерпываются, и у участников появляются необычные идеи. Все идеи записываются преподавателем (ведущим). Затем производится их анализ, развитие и отбор. В итоге находится максимально эффективное и часто нетривиальное решение задачи. Использование мозгового штурма на занятиях, во-первых, помогает студентам развивать мышление и высказывать идеи, а во-вторых, готовит учащихся к работе в коллективе.

Практика показывает, что игровая форма занятий не только акцентирует внимание студентов на обсуждаемых вопросах, но и провоцирует желание более глубокого рассмотрения поставленной задачи. Однако преподаватель должен умело контролировать подобные игровые процессы, следить за тем, чтобы дискуссия не вышла за рамки рассматриваемых вопросов, а решение задачи или составление программы приводило к конечным рабочим результатам, а ход решения был понятен всем студентам.

В качестве одной из перспективных можно назвать Специальность 220601 — «Управление инновациями». Учебный план данной специальности ориентирован на подготовку профессиональных менеджеров по созданию экономического обоснования и выведению на рынок новых идей, технологий и оригинальных решений, получению конкурентоспособного продукта и его продаже. В процессе обучения студенты данной специальности изучают следующие общепрофессиональные и специальные учебные курсы.

*По инженерно-техническим основам управления инновациями:*

- механика;
- материаловедение;

- электротехника и электроника;
- промышленные технологии и инновации.

*По экономическому обоснованию проектов:*

- экономическая теория;
- экономика предприятия;
- основы бухгалтерского учета и налогообложения;
- экономика и финансовое обеспечение инновационной деятельности.

*По менеджменту инноваций:*

- управление инновационными проектами;
- менеджмент в инновационной сфере;
- маркетинг в инновационной сфере;
- стратегический менеджмент в инновационных организациях;
- управление качеством;
- технология нововведений;
- инфраструктура нововведений;
- логистика.

В результате прохождения практики на предприятиях студенты ПРЦВШ (ф) РГУИТП провели глубокий анализ их инновационной деятельности и разработали свои предложения по улучшению инновационной стратегии данных организаций.

Дипломные работы также выполняются на основе изучения работы конкретных предприятий и отличаются практической ценностью. Например, некоторыми студентами на дипломной

практике были изучены управленческая структура компании «Orange» (г. Пенза) и внедрение системы менеджмента качества в соответствии со стандартами серии ИСО 9000:2000 на предприятии ОАО «СКБТ» (г. Пенза).

Выпускники специальности «Управление инновациями» не только получают квалификацию специалиста по управлению инновациями, но и являются профессионалами по анализу, применению, сопровождению и внедрению новых технологий. Навыки практической работы на предприятии подготавливают их к реальной деятельности, и те организации, в которых студенты проходили практику, зачастую становятся заинтересованными в зачислении их в штат сотрудников.

Обобщая вышесказанное, можно отметить, что целью образовательных учреждений является разработка таких новых механизмов управления, которые содействовали бы повышению качества образования, а именно:

- росту числа потребителей образовательных продуктов и услуг;
- увеличению предложения продуктов и услуг в сфере образования в ходе развития новых форм обучения, неформального образования;
- развитию конкуренции между различными учебными заведениями, их борьбе за потребителя.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Жуковская И., Юрасов И. Концепция краткосрочной подготовки менеджеров по персоналу // Управление персоналом. — 2006. — №7(137). — С. 43–45.
2. Николаева Д. Рынок труда вышел за точку кипения // Коммерсантъ. — 2008. — 26 мая.
3. РосБизнесКонсалтинг. — <http://top.rbc.ru/society/28/04/2008/161634.shtml>.