

## 10.7. ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗАХ КАК СЛЕДСТВИЕ СИМБИОЗА АКАДЕМИЧЕСКОЙ И БИЗНЕС-СРЕДЫ

Счисляева Е.Р., д.э.н., профессор, декан  
Международной высшей школы управления,  
зав. кафедрой «Международный бизнес»;  
Миролюбова О.В., к.э.н., доцент кафедры  
«Международный бизнес»

*Санкт-Петербургский государственный  
политехнический университет*

В статье рассматривается необходимость формирования новых подходов к повышению качества образования в вузах посредством включения преподавателей и студентов в рабочие группы по подготовке кадров непосредственно на предприятие с целью обмена опытом, выявлению запросов бизнеса по отношению к кадрам и возможности корректировки программ обучения студентов для повышения прикладного характера обучения в вузах.

Основной задачей в процессе развития российского государства объявлена инновационная модернизация на национальном и на региональном уровнях. Можно согласиться с мнением российского ученого Малковой Т.Б., что основными элементами региональной экономики становятся корпоративные структуры, которые накапливают основной ресурсный, технический и научный потенциал региона, обеспечивая обновление инфраструктуры страны [3]. Поэтому для развития национальной экономики на региональном уровне необходимо максимально использовать экономический потенциал крупных хозяйственных субъектов, что возможно только при непосредственном участии научно-исследовательских и высших учебных заведений (вузами). Однако экономический потенциал напрямую связан с потенциалом кадровым. При этом за последние несколько лет значительно осложнилась ситуация с трудоустройством выпускников. Изменения в бизнес среде требуют все более подготовленных специалистов, обладающих навыками решения многих практических задач, возникающих на производстве, в финансовой сфере, в системе управления персоналом, во взаимодействии с зарубежными партнерами и пр. Актуальной зада-

чей становится исследование того, насколько согласованы действия в подготовке специалистов основными игроками на рынке: дерами и работодателями. Очевидно, что от согласованности, одинакового видения ситуации и потребностей друг друга зависит успешная работа по трудоустройству студентов и выпускников, что и будет являться основным критерием качества подготовки специалистов.

Качество трудовых ресурсов в эпоху технологий является одним из основных факторов, влияющих на экономический рост и повышение благосостояния всего населения территорий Российской Федерации. При отсутствии полноценных инвестиций в развитие российских предприятий, устаревающем и изношенном парке техники, конкурентном противостоянии, опережающем по множеству показателей западные предприятия, опорой российского управленческого персонала, занимающегося производством реальных товаров и услуг, должен стать качественно подготовленный молодой специалист. На такой внутренний ресурс следует сделать ставку в развитии предприятий, однако, для реализации такой цели российский бизнес должен стать причастным к подготовке таких специалистов, начиная с их обучения в вузах.

Несмотря на то, что каждый вуз имеет список партнеров из бизнес-среды, качество совместной работы оставляет желать лучшего. Основной формой взаимодействия является реализация программ практик для студентов в летний период (табл. 1). Сроки варьируются от одной до четырех недель.

В большинстве случаев такая практика становится формальным выполнением требований учебного процесса. Студенты не имеют должной подготовки, сотрудники предприятия-партнера не имеют времени, да и желания участвовать в процессе обучения, а в результате теряется смысл такого взаимодействия. Процесс приобретения практических навыков должен быть постоянным и затрагивать не только студентов и потенциальных работодателей, но и самих преподавателей вуза. Работа с содержанием учебной дисциплины, реализация ее практической составляющей для каждого преподавателя является наиболее важным элементом профессиональной деятельности. Актуальность ее повышается в современных условиях. Разработанные и действующие несколько лет программы должны корректироваться в зависимости от требований рынка труда.

Таблица 1

### ВИДЫ И СРОКИ ПРАКТИК В САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ В РАМКАХ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЙ

Курс	Квалификация	Направление подготовки	Название практики	Количество недель	Даты проведения практики
I	Бакалавр	080100.62 – Экономика 080200.62 – Менеджмент	Учебная	2	2 июля 2012 г. – 14 июля 2012 г.
II	Бакалавр	080100.62 – Экономика	Учебная	2	25 июня 2012 г. – 7 июля 2012
		080500.62 – Менеджмент	Производственная	4	25 июня 2012 г. – 21 июля 2012
III	Специалист	080102.65 – Мировая экономика 080507.65 – Менеджмент организации	Производственная	2	25 июня 2012 г. – 7 июля 2012 г.
V	Специалист	080102.65 – Мировая экономика. 080507.65 – Менеджмент организации	Преддипломная	8	16 января 2012 г. – 10 марта 2012 г.
V	Магистр	080100.68 – Экономика	Производственная	2	2 июля 2012 г. – 14 июля 2012 г.
		080200.68 – Менеджмент	Организационно-правленческая		
VI	Магистр	080100.68 – Экономика 080500.68 – Менеджмент	Педагогическая	2	6 февраля 2012 г. – 17 февраля 2012 г.
			Научно-исследовательская	8	20 февраля 2012 г. – 13 апреля 2012 г.

В этих условиях преподавателю вуза трудно быть добросовестным, обеспечивать качество образования, не обладая реальным опытом работы. Является ли он сам хорошим экономистом, маркетологом, бухгалтером, юристом или его знания ограничиваются лишь той литературой, по которой его самого учили в прошлом?

Опыта преподавания каждой дисциплины в разрезе формирования постоянного практического навыка у студентов российских вузов на данный момент нет. Еще не найдены такие рычаги управления в государственном масштабе, которые способствовали бы формированию взаимовыгодного сотрудничества вузов и бизнеса. Особенно актуален этот вопрос в рамках реформ, проводимых в сфере образования в наши дни. Как совместить склонность людей преследовать свои личные интересы и необходимость поддерживать благополучие и общий образовательный уровень общества в целом? Одним из ответов является формирование подходов, повышающих качество образовательного процесса для всех его участников: вузов и преподавателей, студентов как будущих специалистов и работодателей.

Все вузы и предприятия вынуждены подстраиваться под окружающую среду. Изменяющиеся условия, в которых они работают, требуют определенной ответной реакции, при отсутствии которой предприятие просто перестает быть конкурентоспособным. Стремление многих предприятий соответствовать этим условиям, проявляющиеся в реализации изменений, направленных на реструктуризацию, стратегическое планирование, изменение размеров предприятия очень часто становятся безуспешными либо создают серьезные проблемы вплоть до угрозы существования самого предприятия. Причин подобных неудач может быть много, но одной из главных для высшей школы является пренебрежение качеством практического обучения студентов.

Примечателен тот факт, что за последние 20 лет, по исследованиям американских ученых, самые преуспевающие в подготовке специалистов вузы США основой своего успеха считают качественно сложившиеся взаимоотношения с бизнес-сообществом. Представляется необходимым для российской высшей школы решить задачу повышения квалификации преподавателей посредством включения их в рабочие группы по подготовке кадров непосредственно на предприятиях с целью обмена опытом, выявлению запросов разных направлений бизнеса по отношению к кадрам и возможности последующей корректировки программ подготовки студентов для повышения прикладного характера обучения в вузах РФ.

Современное образование должно отражать потребности нашего времени и отвечать следующим условиям:

- во-первых, формировать у будущего специалиста способности, обеспечивающие самостоятельность, умение принимать решения в конкретных ситуациях, брать на себя ответственность за результат собственной деятельности. Содержание учебных дисциплин должно быть структурировано так, чтобы дать возможность самостоятельного выбора, индивидуального продвижения и самооценки результата;
- во-вторых, нацелить будущего специалиста на самостоятельное формирование цели изучения каждого предмета, что предполагает тесное синергичное взаимодействие преподавателя и студента путем актуализации содержания и метода обучения;
- в-третьих, нацеленность образовательного процесса на развитие знаний с увеличением доли самостоятельной работы студентов, при которой они будут самостоятельно подбирать, структурировать, перерабатывать информа-

цию под конкретные ситуации, использовать ее для решения профессиональных проблем под руководством преподавателя непосредственно на занятии;

- в-четвертых, у специалистов должно формироваться стремление самостоятельной оценки результатов своего обучения, при которой составляется рейтинговая система оценки знаний, которая может быть использована как отдельным преподавателем, так и всем факультетом, вузом в целом, что приучает к заинтересованности в труде, прививает уважение к технологичности и эффективности своих действий, в том числе и учебных.

Реализация перечисленных задач представляется возможной в кратчайшие сроки лишь с привлечением в образовательную сферу международных компаний, оперирующих на российском рынке и сформировавшим четкие требования к специалистам и программам их обучения. В дальнейшем, при сформированной базе знаний вуза в данном направлении, следует развивать взаимоотношения и с российскими предприятиями.

Эффективное сотрудничество бизнеса и вузов способно стать ключевым фактором борьбы компаний с новым видом преступлений, который получил в последнее время стремительное распространение, называемых киберпреступность (под киберпреступником будем понимать пользователя компьютера, который нарушает законодательство через сеть общего пользования [1, с. 218]). У кибервторжения могут быть цели как простого проникновения в систему и ее изучения для кражи информации, внесения замешательства, вымогательства, так и намеренного локализованного повреждения компьютеров или нанесения ущерба большим инфраструктурам, например, системам водоснабжения или энергообеспечения. Можно показать, что основным фактором противодействия киберугрозам являются научно-технические решения, которые могут быть получены только в результате взаимодействия бизнеса и научных и образовательных учреждений.

Для эффективного развития организации необходим центр накопления знаний, результатов научно-технических решений, образовательного потенциала, который может быть создан в результате непрерывного использования в процессе хозяйственной деятельности компании кадрового потенциала вузов. Правила принятия решений в организации представляют собой адаптивные управленческие процедуры:

- учет;
- анализ;
- прогнозирование;
- планирование;
- инвестирование;
- регулирование;
- стимулирование и др.

Для ведения информационных войн на уровне компаний создаются центры, обрабатывающие информацию об организации, социально-экономической системе, среде и механизмах их функционирования [2, с. 49].

В рамках системного подхода к образованию и повышению его практической составляющей представляется необходимым оценить опыт взаимодействия с ВУЗами по программам международных компаний Coca-Cola, JTI, Unilever [4, 5].

Символично, что для указанных компаний сотрудники являются ключевым фактором успеха в бизнесе. Для компании Unilever забота и повышение преданности компании для всех 171 000 сотрудников является ключевым в развитии. Unilever является чрезвычайно разнообразной организацией с точки зрения этниче-

ской и культурной составляющих. Исполнительный совет Unilever включает в себя топ-менеджеров из пяти стран, а топ-100 руководителей происходят из более чем 20 стран. Unilever имеет надежную репутацию в том, что касается качества руководства и качества обучения сотрудников. В 2011 г. 128 000 чел. были зарегистрированы на курсах Unilever Learning Academy [5]. Преимущественно обучение осуществляется в режиме он-лайн посредством более чем 7 600 учебных модулей. Особой задачей на 2012 г. и последующие годы станет формирование среди сотрудников понимания и возможностей в области устойчивого развития, а также привлечения молодых специалистов, подготовленных по специальным программам. Результаты исследований, опубликованные на сайте компании, показывают, что существует ряд фактов, которые напрямую связаны с молодыми специалистами в современной Российской Федерации:

- менее 30% российских выпускников вузов находят или выбирают работу по своей первой специальности;
- свыше трети всех вакансий, предоставляемых компаниями, связаны только с продажами и маркетингом;
- большинство средств массовой информации активно формируют ценности общества потребления и способствуют развитию одностороннего представления об успешной карьере, что не совпадает с позицией компании;
- многие крупные компании начинают активную политику по набору молодых специалистов «со студенческой скамьи», что создает конкуренцию на рынке труда.

Реализацией программ по «возвращению» специалистов из старшекурсников Unilever занимается совместно со многими вузами в РФ. Участники могут изучить все аспекты бизнеса компании и стать профессионалами в своей области, заложив прочный фундамент для дальнейшего карьерного развития. Существует возможность для преподавателей участвовать и помогать студентам в решении задач, поставленных компанией. Для преподавателей это затратное по времени мероприятие, но таким образом предоставляется возможность получения практических навыков, без которых невозможно качественное преподавание предмета в вузе [5].

Студенты за два года имеют возможность пройти путь от выпускника до менеджера в одном из ключевых отделов Unilever:

- маркетинг;
- финансы;
- управление поставками;
- управление персоналом;
- исследования и разработки.

Первый этап программы – это ротации в различных отделах, включая ротацию в отделе продаж в региональном офисе Unilever, второй – работа в выбранном отделе по основной специализации с возможностью практики в одном из зарубежных офисов Unilever. Сотрудники тренингового центра компании выделяют преимущества таких программ: работа над реальными бизнес-проектами, ротация внутри компании, позволяющая получить многосторонний опыт, международная практика, профессиональный и личностный рост. Программа Unilever Future Leaders Program организована так, чтобы за два года дать молодому специалисту возможность максимально изучить все аспекты бизнеса компании и стать профессионалом в своей области, заложив прочный фундамент для дальнейшего развития карьеры в Unilever. При современном подходе в подготовке магистров такие программы становятся особенно актуальными для вузов [5].

В JTI подход к подготовке будущих специалистов расширен от специализированных краткосрочных стажировок и бизнес-игр до поиска талантов. Системы управления талантами международной компании Japan Tobacco International ориентированы на бизнес, который нацелен на привлечение молодых перспективных специалистов – выпускников вуза, управление, развитие и удержание ключевых сотрудников компании. Этот процесс должен присутствовать в управлении линейными и топ-менеджерами при активной поддержке и контроле со стороны Службы управления персоналом в партнерстве с представителями академической среды [4].

Необходимо отметить, что данный процесс должен коррелировать целям компании, в то же время и в самих целях должна быть отражена расположенность компании к поиску и развитию талантов. Если обратиться к истории, то связь между развитием человеческих ресурсов и эффективностью организационной структуры была признана уже в 1970-х гг., когда директора крупнейших компаний (например, McKinsey, Procter & Gamble, General Electric) задумались о том, как их организации работают с талантами.

В JTI система управления талантами уже прочно утвердила свои позиции как инструмент не только укрепляющий эффективность бизнеса, но также как надежная дополнительная возможность кадрового планирования. Сама система управления талантами в данной компании преследует весьма понятные и прозрачные цели.

1. Использование талантов сотрудников во благо компании.
2. Удерживание талантливых людей и повышение возможностей для их самореализации.
3. Создание среды, мотивирующей рост и развитие компании.
4. Обеспечение долгосрочной кадровой защищенности.
5. Формирование привлекательного имиджа компании специально для привлечения новых сотрудников с рынка труда.
6. Обеспечение лидерским ресурсом для новых бизнес-проектов.

Если же говорить об инструментах, необходимых для определения талантов для дальнейшей работы с ними и их развития, то один из них, использующийся в JTI – это, так называемая, матрица талантов. Ежегодно происходит полная оценка деятельности каждого сотрудника, на основании которой, в итоге, все работники распределяются соответственно секторам в данной матрице. Подобный инструмент позволяет определить и визуализировать потенциал сотрудника, его способность и желание развиваться, двигаться дальше как на благо компании, так и для самореализации. Также такая матрица позволяет регулировать всю систему управления талантов, так как с помощью нее отлично видны как сильные в отношении кадров, так и слабые места в различных отраслях компании. Кроме того, оценка эффективности такой системы происходит благодаря множеству показателей и критериям, включающих в себя, в том числе, и личные показатели каждого «таланта» [4]. Аналогичный подход к тестированию, оценке и развитию талантов из студенческой среды реализован на базе Международной высшей школы управления Санкт-Петербургского государственного политехнического университета.

Coca-Cola на рынке труда северо-запада реализует проекты привлечения и обучения студентов вместе с преподавателями в формате деловых игр и конкурсов, участие в которых позволяет также пройти подготовку будущих менеджеров компании. Задания, нацеленные

на решение актуальных задач, таких как создание и вывод на рынок нового бренда производителя, проведение финансового анализа деятельности предприятия за период, разработка систем мотивации персонала и пр., позволяют всем участникам образовательного процесса получить пользу от взаимодействия, а представителям компании, в дополнение к поиску потенциальных талантливых сотрудников, получить готовое актуальное бизнес-решение.

Внимание к молодым специалистам как к основному кадровому потенциалу страны не только будущего, но и настоящего возрастает, поэтому и возрастает роль профессионального сопровождения молодых специалистов в вопросах образования и трудоустройства, начиная с момента выбора профиля обучения в вузе и заканчивая помощью при выборе работы и реализации полученного образования. Этот тезис стал актуальным для всей системы образования в РФ.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании проведенного исследования эффективности взаимодействия среды бизнеса и образования в РФ можно сделать следующие выводы.

1. Развитие национальной экономики невозможно без усиления влияния высших учебных заведений на экономическую среду на региональном уровне.
2. Для развития информационных и научных центров корпораций необходима система взаимодействия и взаимосвязи между компаниями различного масштаба и учебными центрами вузов.
3. Качество подготовки специалистов вузами зависит от количества реализуемых практических программ с партнерами из бизнес среды в соответствии с изучаемыми дисциплинами, а также степени вовлеченности преподавательского состава в эти программы.
4. Подготовка молодых специалистов высокого уровня, при должном внимании со стороны руководства вузов, должна стать выгодной всем участникам образовательного процесса: повышается эффективность и имидж вуза в целом (повышение квалификации преподавателей, привлечение абитуриентов, развитие дополнительного образования и пр.); специалист, обладающий практическими навыками по окончании вуза, соответствует требованиям рынка труда и получает гарантированное трудоустройство и достойный уровень оплаты труда; компании получают доступ к академическим знаниям, дополнительному обучению собственных сотрудников, возможность корректировки процесса подготовки молодых специалистов, снижение затрат на их поиск и внутреннее обучение.

## Литература

1. Акопов Г.Л. Информационное право [Текст] : учеб. пособие / Г.Л. Акопов. – Ростов н/Д : Феникс, 2008. – 348 с.
2. Информационные войны в бизнесе и политике: теория и методология [Текст] / В.В. Цыганов, С.Н. Бухарин. – М. : Академический проект, 2007. – 336 с.
3. Малкова Т.Б. Методология анализа функционирования корпоративных структур (на примере электроэнергетической системы региона) [Текст] : автореф. дисс. ... канд. экон. наук / Т.Б. Малкова ; ФГБОУ ВПО «Владимирский госуд. ун-т им. А.Г. и Н.Г. Столетовых». – Владимир, 2012. – 48 с.
4. Japan Tobacco international / International tobacco group company. www.jti.com.
5. Unilever Россия [Электронный ресурс] : официальный сайт компании. Режим доступа: <http://www.unilever.ru>.

## Ключевые слова

Трудовые ресурсы; практические навыки; профессиональный рост; система обучения.

Счисляева Елена Ростиславовна

Миролюбова Ольга Вячеславовна

## РЕЦЕНЗИЯ

Статья доктора экономических наук, профессора, декана Международной высшей школы управления, заведующего кафедрой «Международный бизнес» Санкт-Петербургского государственного политехнического университета Счисляевой Елены Ростиславовны и кандидата экономических наук, доцента кафедры «Международный бизнес» Санкт-Петербургского государственного политехнического университета Миролюбовой Ольги Вячеславовны «Повышение качества образования в ВУЗах как следствие симбиоза академической и бизнес-среды» написана на интересную тему взаимодействия коммерческих организаций (корпоративных структур, компаний, предприятий, кредитных организаций и др.) и высших учебных заведений в области совместной подготовки кадров и прохождения практики на предприятиях различных форм собственности.

Актуальность статьи обусловлена поставленной перед национальной экономикой задачей модернизации. Указом Президента РФ «О Совете при Президенте РФ по модернизации экономики и инновационному развитию России» от 18 июня 2012 г. №878 утверждено Положение о Совете при Президенте РФ по модернизации экономики и инновационному развитию РФ, в Президиум которого входит представитель академической среды – ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный политехнический университет» Рудской А.И. Возглавляет Президиум Совета Председатель Правительства РФ Медведев Д.А. Совет имеет право привлекать к осуществлению информационно-аналитических и экспертных работ научные организации, а также ученых и специалистов. Очевидно, что речь идет о сотрудничестве академической и бизнес-среды для решения многих задач, которые стоят перед российской экономикой и требуют немедленного решения. Одной из таких задач является повышение качества образования в высших учебных заведениях (вузах), которого нельзя добиться без налаживания взаимодействия академической среды (вузы) и бизнес-среды (корпорации, банки, промышленные предприятия, сервисные организации и др.).

Построение взаимосвязей компаний и российских вузов представляет собой сложный процесс, большей частью которого является разработка инновационных программ обучения кадров. Можно согласиться с мнением авторов статьи, что для успешной организации сотрудничества необходимо провести анализ опыта взаимодействия с вузами по программам международных компаний Coca-Cola, JTI, Unilever. При этом основной становится задача обеспечения доступа компаний к академическим знаниям вузов таким образом, чтобы в долгосрочном плане укреплялись позиции учебного заведения и компании.

Можно сделать вывод, что статья Счисляевой Елены Ростиславовны и Миролюбовой Ольги Вячеславовны может быть рекомендована к публикации в журнале «Аудит и финансовый анализ».

*Барыкин С.Е., д.э.н., доцент, профессор кафедры логистики и организации перевозок Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета*