

РОЛЬ ИНТЕГРАЦИИ УНИВЕРСИТЕТОВ В ПРЕОДОЛЕНИИ РАЗРЫВА МЕЖДУ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБРАЗОВАНИЯ И РЕАЛЬНЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ РЫНКА ТРУДА

М. Х. Шахин

Казанский (Приволжский) федеральный университет,
Казань, Республика Татарстан, Россия

Статья посвящена теме преодоления разрыва, существующего между результатами профессионального обучения и реальными потребностями рынка труда в современном мире, а также роли университетов в решении этой проблемы. В связи с тем, что профессиональное образование, получаемое студентами в стенах университета, дает много важных и фундаментальных знаний в конкретной сфере, но требования рынка труда меняются быстрее основной учебной программы, появляется разрыв между образовательными программами и непосредственными требованиями для работников. В результате возникает ситуация, в которой дипломированный специалист имеет много теоретических знаний, но мало практических умений и навыков, нужных для непосредственного применения в работе. Это выступает важной и актуальной проблемой для сферы образования, сферы труда и в долгосрочной перспективе всего общества в целом. В статье рассмотрены основные понятия, которые затрагивают взаимодействие рынка труда и сферы образования, предлагаются возможные пути сокращения разрыва между результатами образования и реальными потребностями рынка труда и отмечаются возможные препятствия, которые могут помешать достижению целей. Автором приведены конкретные примеры успешного решения данной проблемы в рамках реализации различных партнерских программ бизнеса и сферы образования как в Российской Федерации, так и за рубежом.

Ключевые слова: высшее образование, профессиональное образование, бизнес, профессиональные компетенции.

THE ROLE OF UNIVERSITY INTEGRATION IN OVERCOMING THE GAP BETWEEN EDUCATION RESULTS AND REAL NEEDS OF LABOUR MARKET

Mahmoud Shaheen

Kazan (Volga region) Federal University,
Republic of Tatarstan, Kazan, Russia

The article discusses the topic of overcoming the gap between results of professional education and actual needs of labour market in the current situation and the role of universities in the problem solution. Due to the fact that professional education provides students with a lot of important and fundamental knowledge in a certain sphere, but labour market needs change faster than the basic curriculum a gap turns up between education programs and requirements advanced to workers. As a result we can observe a situation when a qualified specialist possesses plenty of theoretical knowledge, but few practical skills necessary for work. It is an important and acute challenge for the education sphere, labour market and in the long run for society in general. The article studies key notions connected with interaction between labour market and education, proposes possible ways to cut the gap between education results and real needs of labour market and highlights potential barriers that can hinder this process.

The author provides concrete examples of successful solution of the problem within the frames of implementing various partner programs of business and education both in Russia and abroad.

Keywords: higher education, professional education, business, professional competences.

Компания BCG в 2020 г. выпустила отчет, согласно которому 1,3 млрд человек на всей планете имеют недостаточные компетенции для качественного выполнения возложенных на них рабочих задач. Пандемия COVID-19 внесла свою лепту в увеличение числа этих людей в связи с массовым переходом на дистанционные варианты работы и необходимостью освоения новых цифровых технологий. Для составления отчета компанией BCG вместе с компанией Google были проведены интервью, в которых приняли участие IT- и HR-руководители крупных компаний, бизнес-лидеры, а также представители академической среды. Для лучшего понимания проблемы были также проведены количественные исследования мнений. Итогом стало понимание масштабов разрыва между теми знаниями, которые получают обучающиеся в рамках образования, и требованиями, предъявляемыми современным рынком труда [6]. Данный отчет показывает важность затрагиваемой в данной статье проблемы. Однако понимание является лишь первым шагом на данном пути, ведь необходимо продумать возможные варианты решения проблемы. А это невозможно сделать без комплексного подхода и вовлечения в процесс всех участников: представителей бизнеса, общества и, разумеется, системы образования, в частности, университетов. В статье рассмотрены основные понятия, касающиеся взаимодействия рынка труда и сферы образования, возможные пути сокращения вышеназванного разрыва и потенциальные барьеры, мешающие достижению целей, с акцентом на роли университетов в решении данной проблемы, а также приведены конкретные примеры успешного преодоления указанных трудностей.

Разрыв между образованием и необходимыми рынку труда компетенциями существует и в Российской Федерации. Его

уже давно отмечают эксперты [5]. При этом отмечается, что большую роль играет то, что необходимые в рамках существующей в Российской Федерации системы образования профессиональные стандарты отстают от требований современности. Профессиональные стандарты обозначают требования к знаниям, умениям и опыту, которые важны для выполнения профессиональных обязанностей в рамках получения профессионального образования. Данные документы позволяют взаимодействовать сфере образования и сфере труда.

Согласно изначальному замыслу профессиональные стандарты должны были способствовать формированию и поддержанию высокого профессионального уровня рабочей силы, что максимально соответствовало бы потребностям рынка труда, а также определению и формулированию требований к подготовке профессиональных кадров. В дальнейшем на основании этих документов возможны подбор конкретных кадров и оценка квалификаций сотрудников. Непосредственно в сфере образования профессиональные стандарты учитываются при разработке образовательных программ, направленных на профессиональную подготовку будущих специалистов. Однако в силу высокой скорости изменений в современном мире, а также большой бюрократизации всех этапов создания и утверждения профессиональных стандартов некоторые из них могут начать отставать от требований рынка труда еще до того, как будут окончательно приняты и введены в использование.

Важно не забывать о том, что каких-либо определенных и признанных инструментов и методик, направленных на оценку вышеназванного разрыва, нет. По этой причине приходится опираться только на косвенные данные и экспертные оценки [5]. Вместе с тем само преодоление разрыва между принятыми профессио-

нальными программами и требованиями рынка труда является важной проблемой, требующей комплексного решения и многостороннего подхода всех заинтересованных сторон. При этом важно интегрировать непосредственно университеты в решение данной проблемы для преодоления разрыва между результатами освоения образовательных программ и потребностями рынка труда.

Одним из путей преодоления этого разрыва является взаимодействие учреждений профессионального образования (в том числе и вузов) с рынком труда на основе социального партнерства. Пожалуй, самым тесным видом взаимодействия между образовательными организациями и потенциальными работодателями будущих выпускников являются различные виды практик [4]. Практики (обычно называемые производственными) являются одной из частей программы профессионального образования любой ступени, в том числе высшего образования. Подобный подход позволяет студентам получить ответы на многие вопросы, касающиеся применения в непосредственной рабочей обстановке знаний и умений, полученных ранее на занятиях в стенах университетов. В процессе прохождения практики студенты получают возможность узнать о тех технологиях работы, которые были недавно введены или непосредственно внедряются сейчас и еще не включены в учебные программы. При этом для университета, стремящегося к устранению разрыва между требованиями рынка труда и образовательными стандартами, важно организовать процесс прохождения практики так, чтобы он не был формальностью для обучающихся.

Еще один важный аспект для преодоления указанной проблемы – готовность организации, принимающей обучающихся, предоставить возможность ознакомления студентов с современным подходом к работе. С позиции учебной организации необходимо проводить отбор наиболее подходящих площадок и последующее со-

гласование всех важных аспектов производственной практики для студентов.

При развитии партнерских отношений между вузами и рынком труда важно понимать, что партнерство подразумевает равное сотрудничество каждого участника ради достижения целей, которые нельзя достичь по отдельности. При таком подходе отношения складываются иначе, чем в рамках модели «заказчик – исполнитель», а именно каждый участник обязан выполнить определенную часть договора, что поможет в достижении поставленной цели. Поэтому целесообразно разобрать наиболее распространенные барьеры, которые могут помешать строить эффективное образовательное партнерство между вузами и непосредственно организациями, заинтересованными в выпускаемых специалистах. При этом барьеры могут возникать даже в случае понимания общих целей по самым разным причинам [7].

Выделяют три главных вида барьеров [1]:

- институциональные барьеры;
- барьеры коммуникации и взаимоотношений;
- барьеры, связанные с пониманием цели.

Первый вид основан на том, что и вузы, и учреждения имеют определенные ресурсы (финансы, время, инфраструктуру, кадры и пр.) и отличные виды организации деятельности, которые необходимо обоюдно учитывать. В связи с этим возможно возникновение ситуации, когда какая-либо из структур окажется не готова предоставить свои ресурсы (подключать к работе нужных специалистов, тратить время руководителей или иных профессионалов, давать возможность партнерской организации взаимодействовать с инфраструктурой в нужном ей объеме и т. д.) или, например, партнеры будут иметь неверные ожидания от возможностей другой стороны в плане подхода к организации работы. Проблемы взаимодействия могут также возникнуть ввиду отсутствия гибкости и нежелания вносить необходимые для работы изменения.

Каждый из этих возможных случаев необходимо решать с определенным подходом. К примеру, нужно заранее обговорить объем ресурсов, которые готова предложить каждая сторона, а также обсудить возможные риски, которые могут разделить стороны между собой. При подготовке важно обозначить формальные правила, которые установят роль каждой стороны в конкретных рабочих ситуациях и определяют четкий круг их обязанностей. Но самое важное – следует прислушиваться к мнению партнеров (на взаимных условиях) и вести диалог на равных.

Другим серьезным барьером могут стать проблемы в коммуникации и взаимоотношениях. Отсутствие налаженных связей и доверия между партнерами, а также большие различия в корпоративной культуре могут серьезно помешать достижению поставленных задач. Такие трудности возникают, если нет постоянной личной коммуникации между сторонами, а каждый из партнеров в силу корпоративных особенностей имеет неверные ожидания и не учитывает особенности подхода другой стороны к решению проблем (в качестве примера можно привести ситуацию, когда у сотрудников организации принято каждую серьезную проблему рассматривать как личный вызов и тратить на это свои личные ресурсы, в том числе и время, что может привести к возникновению ожидания того же и от партнеров, если это не было оговорено заранее).

Для преодоления этих барьеров, если с ними пришлось столкнуться, следует делать упор на установление доверительных отношений с самого начала партнерства. Для этого нужно делиться информацией о подобном опыте в прошлом, при этом стоит обратить внимание на решение небольших совместных задач до того, как браться за более крупные проекты, а также закреплять в документах гарантии и обязательства сторон, что поможет избежать трудностей в будущем. Также при организации работы нужно урегулировать вопрос относительно каналов связи между парт-

нерами и по возможности сразу установить регулярность деловой коммуникации. Для того чтобы не было неверного понимания подходов, используемых для достижения задач, важно выяснить приоритеты каждой из сторон в рамках их корпоративной культуры и совместно прийти к балансу. Также необходимо отдельно уделить внимание вопросам выработки подходящего для всех сторон стиля общения и языка взаимодействия. Последний аспект также имеет корни в корпоративной культуре, поэтому важно понимать, что стиль общения в одной организации может сильно отличаться от манеры коммуникации в иных организациях, а учитывая, что сферы образования и труда могут различаться довольно разительно, представителям вузов и бизнеса нужно будет найти подходящий всем стиль общения.

Еще одним видом барьеров, который может встать на пути, связан с пониманием цели партнерами. Так как сфера труда и сфера образования имеют разный подход к пониманию эффективности, а следовательно, и разные подходы к ее оценке, возможно возникновение разногласий в понимании того, что является главной целью партнерства. Поэтому могут возникать неверные ожидания от результатов, что может привести к мысли о том, что партнер ввел в заблуждение или даже обманул, и в итоге подорвать доверие между партнерами. Кроме того, важно понимать, что цели каждого партнера не должны противоречить друг другу. Примером последнего может послужить ситуация, когда общей целью ученых и представителей организации является проведение какого-либо исследования, однако следующим шагом для ученых было бы стремление к публикации полученных результатов, а для их партнеров принципиально важно сохранить эти сведения в тайне во избежание доступа конкурентов к информации.

Чтобы подобное не тормозило работу, нужно как можно тщательнее подбирать партнеров, опираясь на то, что они разделяют конкретные интересы и ценности

(или готовы пойти на уступки). Сделать это можно только после того, как сторона-организатор сама определится с собственными интересами и потребностями. Также нужно прямо и честно проговаривать те интересы и ожидания, которые каждая сторона надеется получить. Определившись с этим, важно создать такие условия, в которых все стороны могли бы получить выгоду и достичь своих целей, а также поспособствовать установлению общего понимания того, как можно достичь целей, и по возможности сформулировать общую стратегию на весь период планируемого партнерства.

Еще одним путем решения проблемы, обозначенной в статье, может стать создание вузами и бизнесом совместных учебных программ. Высшее образование позволяет получить важные фундаментальные знания в будущей профессиональной области, однако не дает актуальных практических навыков. Немалое количество студентов прямо сообщают о том, что полученные в стенах учебных заведений знания, скорее всего, не пригодятся на практике и не помогут в поиске хорошей работы и построении карьеры. По этой причине объединение вузов и бизнеса могло бы помочь в создании единой линии обучения, направленной на освоение студентами как фундаментальных знаний, так и актуальных навыков. Это также могло бы помочь вузам с финансовой точки зрения, так как открытие подобных курсов как в рамках получения первичного образования, так и в рамках профессиональной переподготовки или дополнительного образования позволило бы получать денежные средства, а кроме этого, дало бы возможность занять свое место на рынке образовательных услуг, захватив ту ее долю, которая прежде была занята частными рекрутинговыми и тренинговыми компаниями. С точки зрения репутационных приобретений это дало бы укрепление и повышение своих позиций в различных рейтингах.

В Российской Федерации на практике возможное сотрудничество между вузами и

бизнесом, как правило, не носит систематического характера, ограничиваясь локальными инициативами – обычно организацией практики на предприятиях, а также лекциями приглашенных преподавателей-практиков, проведением ярмарок вакансий (иначе называемых днями карьеры). Можно увидеть, что интерес компаний направлен на удовлетворение конкретных текущих потребностей.

Бывают и иные подходы. Так, крупная нефтехимическая компания «СИБУР» ради достижения определенных стратегических целей запустила специальную программу, которая направлена на привлечение, подготовку, адаптацию и развитие молодых специалистов ради главной цели – опережающего массового притока высококвалифицированных специалистов нового формата на конкретные позиции. Среди них инженерные, технические младшие управленческие позиции.

Компания определила критерии, которым должен соответствовать подготовленный в рамках данной программы специалист, в частности:

- обладание глубокими профессиональными знаниями и умениями, стремление их регулярно актуализировать;
- понимание основ производственной экономики;
- умение работы с цифровыми инструментами;
- владение английским языком на уровне, достаточном для ознакомления с международным опытом и трендами современности в рамках компетенции.

Программа была запущена в 2016 г. в Тобольске при организации работы производства [2]. При проработке вопроса набора новых сотрудников были спрогнозированы следующие проблемы:

- из-за малочисленности населения города локальный рынок труда был изначально ограничен, недостаточный уровень образования в школах и вузах не способствовал его расширению, а возможность привлечения специалистов из других ре-

гионов в небольшой город считалась затруднительной;

- отсутствие мотивации и готовности работать на производстве выпускников вузов региона;

- отсутствие сложившейся системы усовершенствования программы образования под требования предприятия.

Сочетание сформированных критериев и спрогнозированных проблем дало понимание тех вызовов, с которыми предстояло столкнуться компании, а также позволило оценить возможные пути выхода из сложившейся ситуации.

Для устранения вышеназванных проблем было принято решение о создании комплексной программы, направленной на развитие и поддержку инженерного образования. Программа «От школы к производству» была реализована компанией «СИБУР» совместно с властью региона и местными учебными заведениями всех ступеней: были подключены школы, колледжи и вузы. Так, все образовательные организации стали единой системой, вовлекая в нее партнеров в своем и иных регионах.

Каждая образовательная организация имела свою сферу ответственности. В школах были созданы специальные классы с углубленным изучением отдельных предметов и оборудованные лаборатории для проведения практических занятий. В колледжах была организована профессиональная подготовка по востребованным компанией специализациям и т. д. Особая роль отводилась вузам.

При содействии компании «СИБУР» в фокусе внимания вузов оказалось развитие практических проектных работ под задачи производства. Делалось это для развития профессиональных и поведенческих компетенций студентов. В заведениях высшего образования были запущены специальные программы инженерной подготовки. Их особенностями были комплексный сетцентрический подход к работе, в процессе которого были задействованы многие университеты, в том числе и за рубежом.

Компания «СИБУР» в рамках партнерской программы также открыла для студентов доступ к своим корпоративным курсам, который ранее был предоставлен только сотрудникам компании, и подготовила возможность профессиональной подготовки по профессии, которая была интегрирована в цикл обучения для уменьшения адаптационного периода новых специалистов.

Не все нововведения касались только непосредственно обучающихся. Кроме всего вышеперечисленного, компания «СИБУР» занималась организацией регулярных программ, направленных на обмен опытом между учителями и преподавателями регионов (этому также содействовал национальный проект «Образование»), а также стажировкой преподавателей непосредственно на производстве, давая возможность в будущем проводить занятия в учебных кабинетах корпоративного центра «СИБУРИНТЕХ».

Такой системный подход дал свои результаты, среди которых можно выделить следующие:

- все выпускники корпоративных инженерных классов смогли поступить в политехнические вузы, а те, кто проходил обучение на целевых программах в системе высшего образования, были трудоустроены на производствах компании;

- корпоративная подготовка с позиции практики полностью адаптирована и соответствует региональным стандартам подготовки кадров на территории Тюменской области.

Последний пункт особенно актуален, так как данные практики по состоянию на 2020 г. масштабировались в Амурской области и послужили основой, на которой строилась концепция по развитию образования инженерной направленности в регионе. Планировалось к 2024 г. создать в Амурской области новый завод компании «СИБУР» – Амурский газохимический комплекс [2]. По этой причине важность развития подобной структуры подготовки

кадров стала значительна как для компании, так и для региона.

В качестве зарубежного примера устранения разрыва между результатами образования и реальными потребностями рынка труда можно привести опыт взаимодействия Северо-Восточного университета и компаний Raytheon и IBM. Учитывая, что Северо-Восточный университет располагается в штате Массачусетс, нужно понимать особенность местного рынка труда: Массачусетс фактически является центральным регионом в области кибербезопасности, поэтому спрос на специалистов данной направленности в штате очень велик [3].

Проводя исследования рынка труда и необходимых ему умений, компаниями Raytheon и IBM были составлены карты компетенций и умений, на основе которых были даны предложения изменений к образовательным программам. Компания IBM сделала доступными свои виртуальные лаборатории и программное обеспечение для обучающихся, а также провела специальные курсы для преподавателей Северо-Восточного университета.

Были организованы совместные мероприятия, в которых приняли участие многие компании, в том числе Beth IDMC, Burning Glass Technologies, MassTech и др. На основании исследований были приняты конкретные решения, в том числе о разработке новых курсов по кибербезопасности в рамках онлайн-программы бакалавриата по информационным технологиям, интегрированию экспериментального обучения и внедрению менторской программы (менторами могли быть как наиболее продвинутые студенты, так и

подготовленные специалисты индустрии кибербезопасности).

Северо-Восточный университет отобрал методы, наиболее подходящие для реализации программы повышения квалификации студентов и специалистов в области кибербезопасности (в том числе специальные семинары, виртуальные стажировки, систему наставничества, метод обучения через вызов – challenge-based learning). Важным этапом в учебе было также участие в мероприятиях на тему современных проблем в сфере кибербезопасности.

В результате реализации этой программы за 4 года регистрацию для участия в программе прошли 870 студентов, 112 студентов закончили программу бакалавриата, а 410 студентов приняли участие в виртуальной программе менторства [3].

Вышеприведенные примеры в очередной раз показывают, что без интеграции вузов решить проблему разрыва между результатами образования и реальными потребностями рынка труда невозможно. Система высшего образования не только позволяет дать фундаментальные знания, без которых полное понимание практических навыков не представляется возможным, но и способствует оформлению предлагаемых компаниями изменений в полноценные программы, осуществляет подбор методических подходов и является важной обучающей базой. При этом для устранения проблемы разрыва между образованием и практикой важно заниматься обучением не только студентов, но и преподавательского состава. Только комплексный подход в решении проблемы и партнерские отношения между всеми участниками помогут достичь цели.

Список литературы

1. Барьеры на пути к эффективному образовательному партнерству // EduTech. – 2020. – № 7 (38). – С. 9–10.
2. Воротникова Ю. Образовательное партнерство как драйвер изменений: кейсы российских компаний // EduTech. – 2020. – № 7 (38). – С. 18–20.
3. Зарубежный опыт: партнерство между вузом и бизнесом // EduTech. – 2020. – № 7 (38). – С. 24–28.

4. Ракитина Н. А. Взаимодействие профессионального образования с рынком труда на основе социального партнерства // Инсайт. – 2020. – № 3 (3).

5. Шохин А. Разрыв между образованием и профессиональными компетенциями, безусловно, существует. – URL: <https://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/comments/razryv-mezhdu-obrazovaniem-i-professionalnymi-kompetentsiyam/> (дата обращения: 16.02.2023).

6. Puckett J., Hoteit L., Perapechka S., Loshkareva E., Bikkulova G. Fixing the Global Skills Mismatch. – URL: <https://www.bcg.com/publications/2020/fixing-global-skills-mismatch> (дата обращения: 16.02.2023).

7. What makes industry–university collaboration succeed? A systematic review of the literature by Robert Rybnicek & Roland Königsgruber. – URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11573-018-0916-6> (дата обращения: 16.02.2023).

References

1. Barery na puti k effektivnomu obrazovatelnomu partnerstvu [Barriers to Effective Educational Partnership]. *EduTech*, 2020, No. 7 (38), pp. 9–10. (In Russ.).

2. Vorotnikova Yu. Obrazovatelnoe partnerstvo kak drayver izmeneniy: keysy rossiyskikh kompaniy [Educational Partnership as a Driver of Change: Cases of Russian Companies]. *EduTech*, 2020, No. 7 (38), pp. 18–20. (In Russ.).

3. Zarubezhnyy opyt: partnerstvo mezhdu vuzom i biznesom [Foreign Experience: Partnerships between Universities and Businesses]. *EduTech*, 2020, No. 7 (38), pp. 24–28. (In Russ.).

4. Rakitina N. A. Vzaimodeystvie professionalnogo obrazovaniya s rynkom truda na osnove sotsialnogo partnerstva [Interaction of Vocational Education with the Labor Market on the Basis of Social Partnership]. *Insayt*, 2020, No. 3 (3). (In Russ.).

5. Shokhin A. Razryv mezhdu obrazovaniem i professionalnymi kompetentsiyami, bezuslovno, sushchestvuet [The Gap between Education and Professional Competencies Certainly Exists]. (In Russ.). Available at: <https://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/comments/razryv-mezhdu-obrazovaniem-i-professionalnymi-kompetentsiyam/> (accessed 16.02.2023).

6. Puckett J., Hoteit L., Perapechka S., Loshkareva E., Bikkulova G. Fixing the Global Skills Mismatch. Available at: <https://www.bcg.com/publications/2020/fixing-global-skills-mismatch> (дата обращения: 16.02.2023).

7. What makes industry–university collaboration succeed? A systematic review of the literature by Robert Rybnicek & Roland Königsgruber. Available at: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11573-018-0916-6> (accessed 16.02.2023).

Сведения об авторе

Махмуд Хосни Мостафа Мохамед Шахин
кандидат философии,
аспирант кафедры общего менеджмента
Института управления, экономики и финансов
Казанского (Приволжского) федерального
университета.
Адрес: ФГАОУ ВО «Казанский
(Приволжский) федеральный университет»,
420008, Республика Татарстан,
Казань, ул. Кремлевская, д. 18.
E-mail: M-Shakhin@stud.kpfu.ru

Information about the author

Mahmoud Shaheen
PhD Student in Management,
Post-Graduate Student of the Department
of General Management of the Institute
of Management, Economics and Finance
of the Kazan Federal University.
Address: Kazan (Volga region) Federal
University, 18 Kremlevskaya Str.,
Kazan, Republic of Tatarstan, 360030,
Russian Federation.
E-mail: M-Shakhin@stud.kpfu.ru