

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ С ВНЕШНИМИ ПАРТНЕРАМИ¹

Зуев Валерий Михайлович

доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник НИИ «Новая экономика и бизнес» РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Адрес: ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», 117997, Москва, Стремянный пер., д. 36.

E-mail: zuevmarina@yandex.ru

Манахов Сергей Владимирович

кандидат экономических наук, директор НИИ «Развитие образования» РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Адрес: ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», 117997, Москва, Стремянный пер., д. 36.

E-mail: sman2003@mail.ru

Рыжакова Алла Владимировна

доктор технических наук, профессор, заместитель начальника управления организации НИР РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Адрес: ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», 117997, Москва, Стремянный пер., д. 36.

E-mail: aryzhakova@list.ru

В статье рассмотрены современные тенденции развития системы профессионального образования в России, выделены существующие проблемы и задачи, требующие первоочередного решения. Одной из таких задач, по мнению авторов, является необходимость наиболее полного отражения в результатах подготовки обучающихся содержания их будущего труда с учетом его динамичного изменения. Авторами обоснована целесообразность формирования новой системы разносторонних взаимоотношений между образовательными учреждениями и различными агентами внешней социально-экономической среды, рассмотрены возможные подходы к оценке эффективности данного взаимодействия, сделан вывод о важности усовершенствования существующего инструментария оценки. Систематизированы наиболее общие оценочные показатели результативности работы вузов в области партнерства, предложены два подхода к оценке эффективности существующей системы партнерства и определена специфика их применения. По каждому из представленных подходов приведены математические формулы расчета эффективности партнерства.

Ключевые слова: высшее учебное заведение, внешние партнеры, социальное партнерство, рынок труда, рынок образовательных услуг, сотрудничество.

¹ Статья подготовлена по материалам исследования, проведенного в рамках выполнения государственного задания Минобрнауки России № 2014/162.

ASSESSING THE EFFICIENCY OF UNIVERSITIES' INTERACTION WITH EXTERNAL PARTNERS

Zuev, Valery M.

Doctor of Economics, Professor, Leading Researcher of the Research Institution 'New Economy and Business' of the PRUE.

Address: Plekhanov Russian University of Economics, 36 Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russian Federation.

E-mail: zuevmarina@yandex.ru

Manakhov, Sergey V.

PhD, Director of the Research Institute 'Early Education' of the PRUE.

Address: Plekhanov Russian University of Economics, 36 Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russian Federation.

E-mail: sman2003@mail.ru

Ryzhakova, Alla V.

Doctor of Science, Professor, Deputy Head of Administration of NIR of the PRUE.

Address: Plekhanov Russian University of Economics, 36 Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russian Federation.

E-mail: aryzhakova@list.ru

The article shows modern trends in the development of the system of professional education in Russia and identifies the present problems and objectives requiring urgent solutions. According to the authors one objective is the necessity to show the content of the future work and its dynamic changes in the results of learners' training. The authors ground the expediency of designing a new system of links between educational institutions and different agents of external social and economic environment, discuss possible approaches to assessing the efficiency of such interaction and come to the conclusion about the importance of improving the present tools of assessment. General indicators of assessing the efficiency of the present system of partnership were systemized and specific features of their application were identified. Mathematic formulas for calculating the efficiency of partnership were provided for each of the approaches.

Keywords: higher educational institution, external partners, social partnership, labour market, educational services market, cooperation.

Рыночные трансформации российской экономики в значительной степени преобразовали парадигму развития профессионального образования, а также стратегию подготовки кадров. Профессиональное образование наряду с образовательными запросами как таковыми все в большей степени ориентируется на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей.

Растут требования всех сфер экономики к квалификации и качеству подготовки специалистов, что в свою очередь диктует новые условия для достижения эффективности функционирования вузов.

Одновременно меняются внешняя среда, характер действия экономических и социальных факторов, влияющих на состояние профессионального образования. Требовательнее становятся потребители

образовательных услуг, обучающиеся и их родители. Серьезные изменения происходят в системе управления профессиональным образованием и его финансированием. Идет процесс его децентрализации и регионализации. Образовательные учреждения наделяются все большей свободой и самостоятельностью, накладывая на них дополнительную ответственность за результаты своей деятельности. Трудности федерального и большинства региональных бюджетов обуславливают необходимость расширения спектра платных услуг, с тем чтобы покрывать многие жизненно важные статьи расходов самого образовательного учреждения.

Одним из важных путей совершенствования человеческих ресурсов как интегральной характеристики комплекса показателей их качественного состояния и потенциальных возможностей является формирование системы взаимодействия сферы труда и сферы профессионального образования. Это обусловлено тем, что взаимодействие названных базовых сфер важно и значимо во всей системе деятельности человека как работника. Поэтому прежде всего стоит вопрос о подходах к отражению в результатах подготовки рабочих и специалистов содержания их будущего труда с учетом его динамического изменения. Данная проблема представляет собой проявление постоянно возобновляющегося противоречия, возникающего под воздействием ряда факторов.

Так, в условиях рыночной экономики и производства, где основной целью является получение прибыли, единичный, конкретный работодатель в большей мере заинтересован в наличии у работника компетенций (как способности применять знания, умения, навыки, личностные качества, опыт) для профессионального выполнения конкретного вида работ. А это предполагает достаточно узкую профессиональную ориентацию самого образования.

Наряду с этим в рамках инновационной экономики ускоряющимися темпами

обновляются техника, технология производства, его организация. Соответственно, быстро меняется содержание труда всех категорий работников, при этом общей тенденцией становятся его возрастающая интеллектуализация, инновационный характер, индивидуальная и коллективная ответственность работников за результаты своей деятельности. Эти обстоятельства выдвигают в первую очередь требования подготовки рабочего и специалиста более широкого профессионального профиля, не замыкающегося на узком круге конкретных видов труда.

Одновременно вырастает значимость личностных свойств работника, поскольку наукоемкое, инновационное производство требует от него как субъекта труда продуктивного воображения – способности видеть в рутинном процессе развивающуюся действительность, предугадывать назревающие изменения, т. е. мыслить и действовать в таком же инновационном, преобразующем режиме. В свою очередь это выдвигает необходимость в процессе профессионального образования будущего работника многостороннего развития его свойств как личности. Поэтому с позиций перспектив динамического развития производства, экономики вообще и инновационной экономики в частности корпоративный работодатель и само общество заинтересованы именно в таком характере подготовки рабочего и специалиста. Все это и целый ряд других факторов в значительной степени усложняют формирование требований к результатам образования и его содержанию в профессиональных учебных заведениях всех уровней. Здесь можно выделить два основных противоречия:

– между требованиями многих работодателей к профессионально-специализированной подготовке работника и необходимостью формирования у обучаемого достаточно широкого профессионального профиля, базирующегося на его личностных свойствах и качествах;

– между высоким уровнем социальной защищенности работника как высококвалифицированного исполнителя, но только в данных, сложившихся условиях производства, и стратегической его защищенностью как профессионала широкого профиля, способного к быстрой адаптации в новых условиях деятельности.

Разрешить эти противоречия можно лишь при системном подходе к решению проблемы, для чего необходима постоянная и заинтересованная совместная работа сферы труда и сферы профессионального образования в лице различных субъектов этого взаимодействия.

Таким образом, в складывающихся условиях все более актуальной становится задача формирования новой системы разносторонних взаимоотношений между профессиональными образовательными учреждениями и различными агентами внешней социально-экономической среды, особенно со сферой труда, предприятиями, ассоциативными объединениями, службой занятости, т. е. со всеми, кто становится не просто потребителем «продукции» образовательного учреждения, но и источником его финансового благополучия. В этих целях формируется система так называемого социального партнерства, объединяющая работодателей, службу занятости, общественные организации, а также органы управления образованием и сами образовательные учреждения на базе прежде всего нахождения и реализации их взаимовыгодных интересов [6].

В наиболее широкой трактовке социальное партнерство между субъектами экономики может быть представлено как «комплексная система межсекторных взаимодействий в экономике, включая различные формы взаимодействия государственной власти, бизнеса, общественных организаций на основе регулирования социально-трудовых отношений с получением синергетического эффекта, ведущего к повышению инвестиционного потенциала регионов, для развития каждой из сторон» [1].

Поскольку проблема оценки эффективности процессов подобного рода является достаточно сложной, рассмотрим ее несколько подробнее. Среди показателей экономической эффективности в соответствии с нормативными документами в зависимости от уровня целей выделяют показатели народно-хозяйственной, коммерческой и бюджетной эффективности. Все три составляющие эффективности тесно взаимосвязаны и проявляются системно на уровне всей бизнес-структуры, характеризуя уровень развития коллектива, предприятий, отрасли народного хозяйства

Наиболее общими оценочными критериями результативности и эффективности работы вузов в области партнерства могут служить следующие общие показатели:

1. *Востребованность выпускников на рынке труда.*

Конечно, достаточно сложно говорить о конкретных процентах трудоустройства, поскольку ситуация на рынке труда весьма изменчива и зависит от многих факторов. Тем не менее какие-то оценки влияния партнерства на качество подготовки специалистов можно делать, например, по динамике показателей трудоустройства выпускников за период с начала работы по установлению новых партнерских связей образовательного учреждения.

2. *Востребованность учебного заведения на рынке образовательных услуг.*

Судить о результативности работы системы партнерства можно по тому, как расширяется сегмент рынка образовательных услуг, на котором работает данное учебное учреждение. Речь идет об увеличении контингента обучающихся, дополнительном привлечении к профессиональному обучению самых различных категорий, в том числе безработных и просто населения, стремящегося пройти профессиональную переподготовку. Естественно, различные образовательные программы могут иметь разные источники финансирования: от федеральных и региональных бюджетов органов образования и служб занятости до личных средств граждан.

3. *Наличие в отчетно-планирующей и нормативной документации учебного заведения мероприятий по социальному партнерству.*

Работа по партнерству в образовательном учреждении пойдет успешнее, если его деятельность в этом направлении зафиксировать документально. В противном случае эта работа может носить лишь фрагментарный и непоследовательный характер.

4. *Реализация учебным заведением разнообразных форм сотрудничества с социальными партнерами.*

К их числу можно отнести:

– заключение долгосрочных договоров (соглашений), имеющих юридическую силу и качественное выполнение их условий;

– членство учебного заведения в профессиональных и других ассоциациях, в результате которого учебное заведение органично входит в систему социального партнерства в своем секторе отрасли, получает доступ к информации, становится партнером для производственной сферы;

– участие в работе различных советов, регулирующих отношения партнерствующих сторон. Например, эффективным инструментом социального партнерства является консультативный совет, в который входят представители учебных заведений разных уровней образования, производства, других работодателей, профессиональных ассоциаций, органов управления образованием и индустрией, служб занятости, а также попечительский совет. Само наличие таких советов уже свидетельствует о высоком уровне организации социального партнерства. В связи с тем что инициатором социального партнерства сегодня в основном выступают вузы, эти советы создаются чаще всего по их инициативе;

– контакты со службами занятости. Сотрудничество со службами занятости возможно путем заключения договоров о переподготовке безработных, использования информации о конъюнктуре рынка труда, рейтинга востребованности специалистов.

Помимо перечисленных выше показа-

телей чрезвычайно важна неформальная оценка своей деятельности самими работниками учебного заведения, ее работодателями и другими социальными партнерами.

При определении показателей эффективности данного вида партнерства наиболее важным является учет системной или синергетической эффективности, когда эффект проявляется в интегрированном виде от каждой из составляющей всей системы этих показателей в контексте включения их в системные связи более высокого уровня, в частности, в социальный комплекс, который относится к третичному сектору хозяйственной деятельности – сфере услуг, являющейся составной частью хозяйственно-экономического комплекса, а значит, входит в общую систему экономических отношений, подчиняется общим экономическим законам, присущим данному обществу.

Экономические и социальные выгоды от развития сферы образования носят комплексный характер. Социально-экономический эффект проявляется в разнообразных формах и на разных уровнях.

Конечно, влияние образовательного уровня на развитие экономики выявилось давно. В последнее время в различных странах предпринимались попытки количественно определить степень экономической эффективности образования [2]. Однако упрощенная причинно-следственная связь между экономикой и образованием не может отразить неизбежный значительный хронологический разрыв – около 10–15 лет, что учитывается через лаг вложения в образование. Кроме того, эти затраты оказываются экономически рентабельными лишь при условии, что выпускники учебных заведений имеют реальную возможность применить полученные знания на практике.

Учитывая многоаспектность социального партнерства, которое ориентировано как на общество в целом, так и на представителей различных субъектов бизнеса и отдельных индивидуумов, прежде всего

необходимо установить сущность эффективности социального партнерства. На рисунке представлена сущностная характеристика понятия эффективности социаль-

ного партнерства в сфере образования на различных уровнях экономики с точки зрения получения экономического и социального эффекта.

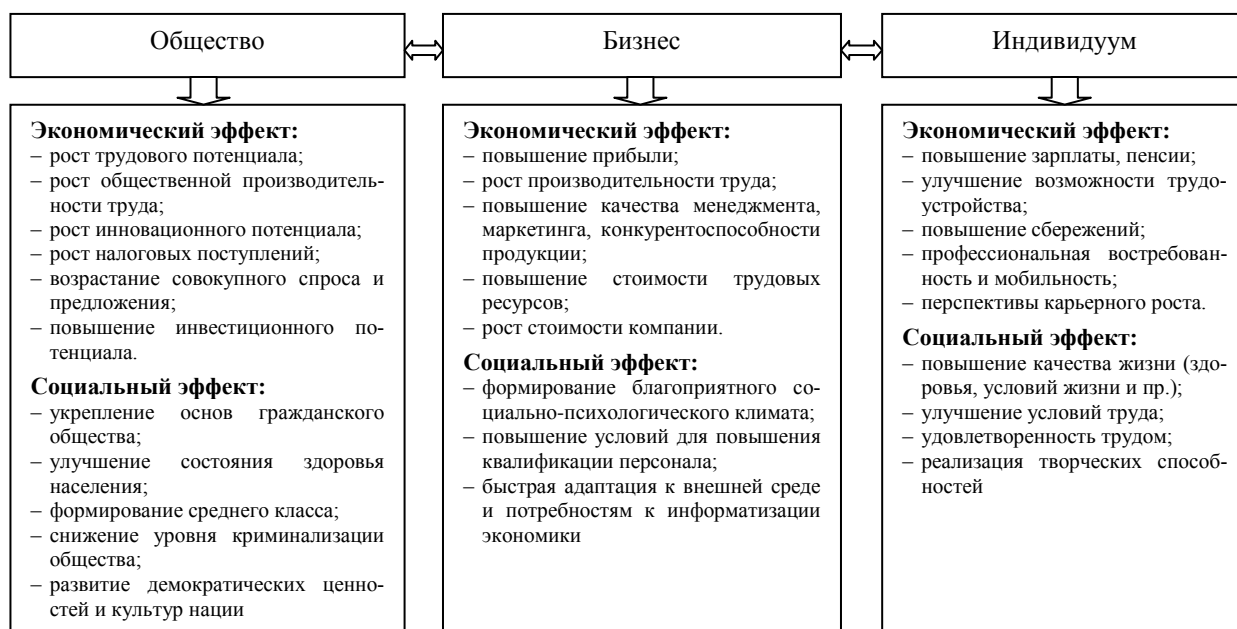


Рис. Сущностная характеристика эффекта социального партнерства в образовании на различных уровнях экономики

Можно выделить следующие приоритетные направления развития рынков труда в регионах:

- создание новых и совершенствование существующих форм социального партнерства;

- включение в региональные и отраслевые программы мероприятий по взаимодействию территориальных государственных органов, работодателей и учреждений профессионального образования.

Как показывают исследования Д. Доллара и П. Кольера [7], описавших опыт 24 развивающихся стран, наиболее полно интегрировавшихся в мировую экономику, заметное улучшение показателей образования привело к повышению темпов роста ВВП, среднего уровня заработной платы, увеличению доли торговли в объеме ВВП и улучшению показателей здоровья населения. По мнению авторов, это прежде всего

связано с развитием высшего образования. Фактор уровня образования авторы исследования связывают с уровнем безработицы. При этом установлена зависимость между уровнем образования (тождественно уровню безработицы) и темпом роста ВВП. По этому критерию эффективность системы партнерства можно оценить по возрастанию ее роли в организации и регулировании рынка труда на территории, повышению степени удовлетворения спроса на рабочие места со стороны не занятых трудовой деятельностью и количеству заявок предприятий на квалифицированных специалистов.

Социальная эффективность в регионе за счет реализации партнерства ($\mathcal{E}_{\text{парт}}$) может быть определена через использование показателей, характеризующих число трудоустроенных выпускников вузов, по формуле

$$\mathcal{E}_{\text{парт}} = \frac{\mathcal{C}_{\text{тр}}}{\mathcal{C}_0},$$

где $\mathcal{C}_{\text{тр}}$ – численность трудоустроенных выпускников вузов в течение календарного года;

\mathcal{C}_0 – общая численность выпускников вузов в регионе.

Данный показатель социальной эффективности характеризует степень возможного прироста уровня безработицы в регионе. Если бы органы занятости в регионах не снимали безработных с учета, то все они оставались бы включенными в число зарегистрированных безработных и социальная эффективность деятельности оказалась бы равной нулю. Увеличение значения данного показателя свидетельствует о повышении социальной эффективности и политики занятости.

Другой подход к оценке эффективности социального партнерства в регионе может быть применен через оценку эффективности трудового потенциала. В основу расчета трудового потенциала в этом случае заложена потенциальная производительность труда, ориентированная на всестороннюю оценку качества рабочей силы, выраженную через ее количество (продукцию труда) [4]. При этом при перерасчете численности трудовых ресурсов в величину трудового потенциала региона в число количественных характеристик трудовых ресурсов включается также уровень образования по отдельным категориям работников. В условиях нового этапа инновационного развития экономически развитых стран среди всех качественных характеристик трудовых ресурсов (пол, возраст) доминирует рост образовательного уровня, что в конечном итоге влияет также на квалификацию работников.

С учетом вышеизложенных аргументов можно оценить эффективность социального партнерства в сфере образования через изменение эффективности трудового потенциала, который можно представить как разновидность рентабельности – рентабельность труда [3]. Данный показатель

может быть определен через суммарный объем производства работ, услуг в регионе в стоимостном выражении (Q_p). Рентабельность труда ($R_{\text{тр}}$) при этом может быть рассчитана по формуле

$$R_{\text{тр}} = \frac{Q_p}{\text{ТП}} = 100\%,$$

где Q_p – суммарный объем производства работ, услуг в регионе в стоимостном выражении;

ТП – значение трудового потенциала региона в редуцированной форме, тыс. руб.

Через повышение эффективности трудовых ресурсов оценивается эффективность социального партнерства в сфере образования в зарубежной практике. Так, в Нидерландах эффект системы социального партнерства в этой сфере напрямую связывается с ростом производительности труда в стране [5].

Взаимосвязь предлагаемых показателей оценки эффективности социального партнерства в сфере образования с региональными показателями детерминирует формализацию стратегических целей социального партнерства на основе причинно-следственных связей. Для вуза, который действует на рынке труда в условиях рыночной экономики в тесном контакте с работодателями, другими образовательными учреждениями, общественными организациями, органами управления и самоуправления, оно сможет выполнять свое главное предназначение – давать качественную профессиональную подготовку по специальностям, востребованным на рынке труда.

Социальное партнерство, укрепление связей с предприятиями открывают для образовательных систем дополнительные возможности. Во-первых, появляется осведомленность о конкретных требованиях работодателей, что позволяет корректировать учебный процесс, планы, образовательные программы и т. д. Во-вторых, такое партнерство предполагает всевозможные практики, стажировки студентов, что в свою очередь облегчает трудоустройство

выпускников. Следовательно, образовательное учреждение должно основываться на клиентоориентированной политике, которая учитывает влияние внешней среды и направлена на обеспечение качества услуг и удовлетворенности клиентов (потребителей).

Список литературы

1. Ваганова Т. Д. Социальное партнерство в высшем профессиональном образовании: проблемы и перспективы. – Хабаровск : Изд-во ТОГУ, 2010.
2. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры [Электронный ресурс]. – URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=1496 (дата обращения: 30.09.2015).
3. Колмик Л. И. Взаимосвязь показателей по труду: экономический анализ производственных ситуаций. – Минск : Высшая школа, 1998.
4. Лосев В. С. Производственный потенциал: оценка, управление. – Хабаровск : Изд-во «РИОТИП» краевой типографии, 2008.
5. Осипов А. М., Карстанье П., Тумалев В. В., Зарубин В. Г. О социальном партнерстве в сфере образования // Социологические исследования. – 2008. – № 11. – С. 108–115.
6. Социальное партнерство в сфере высшего профессионального образования России: институциональные и организационно-управленческие аспекты / под общей ред. В. И. Гришина. – М. : ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2013.
7. Dollar D., Collier P. Globalization, Growth, and Poverty: Building an Inclusive World Economy. – New York : Oxford University, 2002.

References

1. Vaganova T. D. Sotsial'noe partnerstvo v vysshem professional'nom obrazovanii: problemy i perspektivy [Social Partnership in Higher Professional Education: Problems and Prospects]. Khabarovsk, Publishing House TOGU, 2010. (In Russ.).
2. Vsemirnaya deklaratsiya o vysshem obrazovanii dlya XXI veka: podkhody i prakticheskie mery [World Declaration of Higher Education for the 21st Century: Approaches and Practical Measures] [E-Resource]. (In Russ.). Available at: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=1496 (accessed 30.09.2015).
3. Kolmik L. I. Vzaimosvyaz' pokazateley po trudu: ekonomicheskii analiz proizvodstvennykh situatsiy [Interaction of Figures on Labour: Economic Analysis of Industrial Situation]. Minsk, Higher School, 1998. (In Russ.).
4. Losev V. S. Proizvodstvennyy potentsial: otsenka, upravlenie [Industrial Potential: Assessment, Management]. Khabarovsk, Publishing House 'RIOTIP', 2008. (In Russ.).
5. Osipov A. M., Karstan'e P., Tumalev V. V., Zarubin V. G. O sotsial'nom partnerstve v sfere obrazovaniya [About Social Partnership in the Field of Education]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Social Research], 2008, No. 11, pp. 108–115. (In Russ.).
6. Sotsial'noe partnerstvo v sfere vysshego professional'nogo obrazovaniya Rossii: institutsional'nye i organizatsionno-upravlencheskie aspekty [Social Partnership in the Field of Higher Professional Education in Russia: Institutional and Organizational and Managerial Aspects], edited by V. I. Grishin. Moscow, Plekhanov Russian University of Economics, 2013. (In Russ.).
7. Dollar D., Collier P. Globalization, Growth, and Poverty: Building an Inclusive World Economy. New York, Oxford University, 2002.