

## ДЕФИЦИЕНТНОСТЬ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ФОРМЫ ЕЕ КОМПЕНСАЦИИ

Рассматриваются проблемы, связанные с дефицитностью (недостаточностью) профессиональной подготовки специалистов в системе высшего образования и анализируются организационные формы и методы ее восполнения.

Предлагаемая статья посвящена рассогласованию деятельности вузов и запросов рынка труда и некоторым механизмам компенсации такого рассогласования. В силу того что система образования и рынок труда нетождественны друг другу и носят комплексный и масштабный характер, их рассогласование – это вполне ожидаемое явление. Оно превращается в проблему, когда принимает особо крупные размеры. В данной ситуации возможны два базовых сценария.

Во-первых, спрос со стороны рынка труда превышает предложение, например в силу бурного роста экономики и недостаточного развития системы образования. Во-вторых, спрос со стороны рынка труда оказывается существенно меньше предложения со стороны системы образования. Это простые или базовые формы рассогласования. Разумеется, возможны и смешанные формы: недостаток одних специалистов при избытке других. В нашем случае речь идет о ситуации, в которой существуют как спрос на выпускника, так и предложение со стороны вузов, однако полученная выпускниками подготовка оказывается недостаточной для быстрой и эффективной адаптации к условиям реального производства. Вследствие такой недостаточности формируется особый, систематически работающий и достаточно масштабный механизм, восполняющий пробел между рынком труда и рынком профессионального образования. Это также образование, но особого рода. Оно учит не тому и не так, как «обычные» учебные заведения, и вступает в действие после или незадолго до того, как выпускник покидает учебное заведение, но до того, как начинается его (выпускника) полноценная профессиональная деятельность. Поэтому данный сегмент образования целесообразно обозначить термином *образование-2*. Поскольку термин является скорее рабочим и не имеет общепринятого определения, мы также считаем целесообразным оговорить тот смысл, в котором он был использован в данном тексте.

Понятие «образование-2» тесно связано со следующим термином, используемым в тексте, а именно «дефицитностью». Этимологически данный термин является русской калькой английского слова «deficiency» и означает «ущербность», или «недостаточность», делающую невозможным нормальное функционирование. Именно в этом смысле термин используется в данном тексте применительно к пробелам или недостаткам «обычного» высшего образования (образования-1). Гипотетически «дефицитность» может означать простой недостаток, дефицит специалистов определенной профессии и уровня квалификации. Второй смысл – это дефицит необходимых знаний, умений и навыков, которые востребованы на производстве (в широком смысле речь идет не только о промышленности). Третий смысл – это психологическая «дефицитность», выражающаяся в

неумении позиционировать себя на рынке труда, в отсутствии необходимого для взрослого человека и самостоятельного агента на рынке труда уровня личностной зрелости, отсутствии необходимых коммуникативных навыков, неадекватное представление о собственной рыночной стоимости работника и о реалиях того производственного пространства, в которое входит работник. Следует отметить, что понимаемая так дефицитность связана не только с личностными факторами (например, инфантилизмом молодого человека), но и с системными, обусловленными обозначенными выше особенностями сложившейся системы высшего образования. Таким образом, образование-2 – это сегмент образования, связанный с устранением «дефицитностей» образования-1. С целью изучения данного относительно нового феномена авторами в апреле–июне 2005 г. под эгидой Томского МИОНа и Московского ИНО-Центра было проведено социологическое исследование, в ходе которого были проанализированы документальные материалы Управления ФГСЗН по Томской области и проведены экспертные интервью с работодателями, представляющими как государственные, так и частные предприятия и организации, с представителями кадровых агентств, руководителями вузовских служб содействия трудоустройству выпускников, а также с провайдерами образования-2. По результатам исследования был проведен Круглый стол, в котором помимо представителей названных категорий приняли участие руководители некоторых томских вузов.

Анализ ситуации с образованием-2 целесообразно начать с оценки положения выпускников вузов на региональном рынке труда. В целом для регистрируемой безработицы в г. Томске характерен высокий образовательный уровень. Среди зарегистрированных в Центре занятости населения г. Томска безработных граждан на 01.01.2005 г. 36,2% – это люди с высшим профессиональным образованием. В то же время в базе данных вакантных рабочих мест преобладают вакансии (до 80%) по мужским рабочим профессиям, как правило, низкооплачиваемые.

Вместе с тем спрос на специалистов с высшим образованием как технического, так и социогуманитарного профиля также есть, хотя на уровне города и области он в количественном отношении гораздо меньший, чем выпуск из вузов. Однако дело не только в перепроизводстве специалистов с высшим образованием. Как показало проведенное нами исследование, выпускники зачастую не удовлетворяют требованиям работодателей в качественном отношении.

Важнейшими недостатками современных вузовских выпускников, по мнению работодателей, являются:

Неспособность к адекватной оценке рынка труда и собственного места на рынке, завышенные требования к работодателю в отношении зарплаты, условий труда,

карьерного роста. Речь идет о неумении выпускника (или будущего рекрута) соотнести имеющиеся у него ожидания в отношении вознаграждения, карьеры, условий труда и т.п. с имеющимися ресурсами в виде востребованных (или невостребованных) рынком квалификации, знаний, навыков, опыта, личностных особенностей. Информанты указывают, что рекрутируемая молодежь формулирует завышенные требования к работодателю (завышенные с точки зрения ее, рекрутируемой молодежи, рыночной стоимости), однако она, во-первых, не отдает себе отчета в сложившейся рыночной конъюнктуре, т.е. наличии у работодателя большого выбора, а во-вторых, в наличии у работодателя требований в отношении к ним. Иными словами, рекруты не понимают, что зарплата (и прочие бонусы) дается за определенные результаты, а высокая зарплата (и большие бонусы) – за результаты выше среднего.

Другая, «смежная» претензия работодателей была связана с низкими коммуникативными навыками, в том числе в общении с работодателем и клиентурой, отсутствии способности искать и находить информацию, низкой способности к самопрезентации и презентации продукта. Содержание претензии состояло в том, что выпускники не готовы работать в реальном информационном (коммуникативном) пространстве, предполагающем инициативу и изобретательность в поиске источников, умение структурировать информацию, устанавливать рабочие контакты с живыми людьми и, в итоге, выдавать законченный продукт, который бы соответствовал задаче, поставленной заказчиком.

Следующей претензией, также касающейся базовых навыков, является отсутствие умения и готовности работать в команде, низкие управленческие навыки, в том числе навыки самоорганизации, отсутствие умения понять поставленную задачу и мобилизовать ресурсы для ее осуществления, отсутствие понимания структуры и направления деятельности организации, каналов и форм внутриорганизационного взаимодействия. Отметим, что данная претензия, как и предыдущие, перекликается с так называемым интегральным «качеством выпускника» (graduateness), т.е. разнообразными качествами, которые обычно ассоциируются со статусом выпускника, такими как инициатива, уверенность в себе, гражданственность и коммуникативные качества.

Данная тема попадает в поле исследовательского интереса социологов и иных исследователей образования в 1990-е гг. В англоязычной традиции ориентация на «трансформируемые навыки» (transferable skills) и «качества выпускника» связывается с ростом конкуренции выпускников на рынке труда и образовательных учреждений на образовательном рынке. Это, безусловно, верно, однако очевидно, что перечисленные качества в значительной степени являются необходимым и естественным атрибутом зрелой личности и речь, соответственно, должна идти не только и не столько о росте требований к выпускникам, сколько о том, что отсутствие таких качеств у выпускников уже более не компенсируется наличием высшего профессионального образования, поскольку последнее утратило эксклюзивность. В то же время термин «качества выпускника» указывает на то, что соответствующие характеристики атрибутируются именно выпускникам

и, таким образом, перед образовательными учреждениями ставится задача их формирования. По-видимому, подобные ожидания отражают, помимо дефицита личностной зрелости, наметившуюся еще в 1980-е гг. экспансию профессиональной деятельности и, соответственно, профессионального образования в сферу личностных качеств, впервые систематически описанную Арли Хохчайлд (работа 1983 г. «The Managed Heart»). Вот как говорит об одном из качеств зрелой личности эксперт:

*«Я считаю, что управление – это сквозная компетенция для современного уровня. И когда мы делали экспресс-опрос с инновационными предпринимателями, они говорили про то, что приходят замечательные мальчики и девочки, но они не могут услышать задачу, которую им ставит руководитель, они не могут перевести ее на язык собственной задачи – поставить задачу».*

К разряду недостатков собственно профессионального образования относится отмеченное экспертами отсутствие знания реалий профессиональной деятельности, рынка и умения соотнести полученные теоретические знания с реальными ситуациями. Выпускники зачастую лишены даже минимального опыта работы в реальной производственной ситуации.

Наряду с недостаточным знанием практических реалий многие эксперты отмечают отсутствие фундаментальности в профессиональной подготовке, отсутствие системности мышления. Работодатели готовы к тому, что выпускнику требуется время на соотнесение полученных знаний, нередко имеющих рафинированный академический характер с гораздо менее рафинированными производственными задачами и контекстом. Однако они ожидают от выпускников способности действовать «незашоренно», как раз из-за отсутствия груза производственного опыта. Более того, прежний опыт может даже мешать и служить основанием для «выбраковки» рекрута, например опыт работы в небольших фирмах-«однодневках», рассчитанных на получение быстрой прибыли зачастую авантюрными методами. В то же время работодатели рассматривают выпускников как носителей нового знания, хотя бы и теоретического, а значит, как потенциальных агентов инноваций. Фундаментальная подготовка ценится потому, что формирует интеллектуальную культуру (и, в известной степени, упоминавшиеся выше личностные качества), придает мышлению специалиста качество системности, делая возможным инициативное решение самых разнообразных, в том числе нестандартных задач, а также, и прежде всего, делает выпускника надежным в профессиональном отношении.

Отсутствие фундаментальности не считается тотальным, хотя упоминается достаточно часто. Отметим, что некоторые работодатели также высказали негативное отношение к превалированию практически ориентированных учебных курсов в ряде учебных программ, квалифицируя это как «конъюнктурщину». По их мнению, знания и навыки, транслируемые в ходе «конъюнктурных» курсов, например «маркетинга», быстро устаревают, зачастую преподаются без опоры на реальный опыт и могут быть усвоены любым грамотным человеком на производстве с помощью «книжек» и при помощи коллег.

В качестве желаемых качеств выпускника, помимо качеств, противоположных упомянутым выше недостаткам, были названы:

– *обучаемость*, т.е. способность быстро усваивать новую информацию, структурировать ее, овладевать новыми навыками, что предполагает как наличие «громких фундаментальных знаний», так и, по-видимому, способность исходить из позиции собственного незнания в какой-то сфере;

– *внимание к деталям* (в двух смыслах, описывающих две разные категории работников: в одном случае (специалисты инженерно-технического профиля) речь идет о технических деталях оборудования, в другом (специалисты, работающие с людьми) – о деталях этического и коммуникативного плана);

– *наличие фундаментального образования* независимо от профиля и конъюнктуры, образования, обеспечивающего системный характер мышления;

– *способность нестандартно мыслить*: неумение нестандартно мыслить может быть присуще специалисту, имеющему диплом в данной области, поэтому в ряде случаев предпочтительно вместо «профильного», но шаблонно мыслящего выпускника, принять на работу «непрофильного» специалиста с фундаментальным образованием, умеющим мыслить системно.

Наличие дефицитности образования-1 признают, в той или иной степени, все эксперты. Однако проблему восполнения пробелов (устранения дефицитности) образования-1, организации, от лица которых говорили эксперты, в основном решают собственными силами. При этом внутрикорпоративная учеба может иметь разную степень формальной организации. В одном случае это фактически система индивидуального наставничества (кураторства), в другом – организованное обучение по стандартной программе с последующим экзаменом и отсевом фиксированной части наименее успешных (в Томском регионе такую форму используют, например, «Дилайн» и «Сибэлектромотор»).

Образование-2 следует отличать от переподготовки и повышения квалификации персонала, которые также присутствуют. В этих случаях принята практика, при которой кто-либо из представителей руководства или старших сотрудников компании обучается у сторонних организаций за плату и с сертификацией, а вернувшись с учебы, транслирует знания внутри фирмы.

Томские провайдеры образования-2 упоминались в трех интервью из восьми, причем в одном случае только в негативном контексте. Однако в тех случаях, когда работодатель предпочитал услуги стороннего провайдера использованию собственных образовательных ресурсов (в виде, например, внутрикорпоративных семинаров), формулировались такие требования, как:

1) практическая ценность знаний и навыков, предлагаемых провайдером образования-2;

2) тиражируемость подобных знаний и навыков (часть представителей фирмы обучается непосредственно у провайдера, а затем транслирует полученное внутри фирмы самостоятельно, без использования дополнительных финансовых ресурсов);

3) «технологичность» продукта, предлагаемого провайдером: помимо упомянутой тиражируемости это фактически означает требование предоставления обра-

зовательной услуги как минимум по среднерыночной цене. Изготовление опытной, т.е. несовершенной, с точки зрения качества, партии продукта по цене выше рыночной, что вполне понятно для «эксклюзивного продукта», вызывает непонимание работодателя;

4) временная компактность («два дня, желательно с полным погружением»), по словам работодателя, в то же время сами провайдеры образования-2 называли в качестве оптимального срока 3 месяца).

Дефицитность существующей системы высшего профессионального образования осознается как самими обучающимися, так и работодателями и субъектами, осуществляющими дополнительное образование. Одна из проблем заключается в том, что студенты вузов, осознавая вероятные проблемы с успешным трудоустройством, не вполне отчетливо представляют характер возможной будущей работы, желаемую сферу деятельности, реальную ситуацию на рынке труда и то, чего именно не хватает им для успешной профессиональной самореализации. Возникающая ситуация неопределенности выражается в том, что их «поисковая деятельность» носит хаотичный характер, а получаемое дополнительное образование (зачастую второе высшее) ориентировано скорее на малореальные представления о престижности и перспективности, нежели на реальные запросы рынка труда и требования работодателя к компетенциям, навыкам, личностным характеристикам. Во многих случаях молодые люди получают второе образование, никак не связанное с первым, базовым. Это ведет к тому, что структуры, осуществляющие дополнительную (или параллельную) профессиональную подготовку, также зачастую руководствуются сложившейся конъюнктурой, стремясь привлечь всеми способами потенциальных клиентов.

В то же время большинство опрошенных нами экспертов говорит о том, что многие томские вузы и факультеты дают достаточно хорошую теоретическую базовую подготовку, но выпускаемые специалисты нуждаются в своеобразной «доводке», получении на этой базе знаний и умений, позволяющих им в сравнительно короткие сроки успешно адаптироваться в сфере профессиональной деятельности. Одним из условий такой успешности является раннее (начиная с 3-го курса) включение в реальную деятельность, связанную с получаемой специальностью, в практику. Второе условие – формирование определенных личностных качеств, позволяющих успешно позиционировать себя на рынке труда и в дальнейшем строить карьеру: профессиональная мотивированность, умение работать в команде, ответственность и дисциплинированность. Но такая «профессиональная доводка» является, может быть, более сложной задачей, нежели предоставление, чаще всего за плату, какого-либо нового образования, связанного с другой специальностью.

Анализируя ситуацию, сложившуюся на региональном рынке образовательных услуг, можно выделить несколько типов дополнительного образования (ориентированного на студентов и выпускников вузов), реализуемых различными структурами: от вузов до тренинговых фирм и кадровых агентств. Сразу нужно отметить, что не все из этих типов можно отнести к образованию-2. Однако предлагаемые ниже типы рассмат-

риваются нами как необходимая точка отсчета для определения того, что, собственно, представляет собой образование-2 и описания его провайдеров.

1. **«Параллельное» образование**, связанное с получением новой специальности или определенных знаний и навыков, не связанных напрямую с образованием-1. Это может быть как второе высшее образование, так и прохождение каких-либо курсов, обеспечивающих получение профессиональной квалификации без высшего образования. На уровне высшего образования чаще всего студенты и выпускники ориентированы на специальности экономико-юридического профиля, обучение иностранному языку, информационным технологиям. Эти услуги оказывают практически все томские университеты и томские филиалы иногородних вузов. Стоимость образовательных услуг варьируется в весьма широком диапазоне (от 12–15 до 45 тыс. годовой оплаты на 2004/05 уч. г.) и определяется как имиджем вуза и конкретной специальности, так и формой обучения: дневное, заочное, дистанционное и пр. По данным проведенного кафедрой социологии философского факультета ТГУ совместно с Центром содействия занятости выпускников ТГУ в 2002 г. исследования, более 50% студентов дневных отделений получают дополнительное образование в стенах родного вуза параллельно с получением «основного образования», из них около 10% – второе высшее, около 40% – какие-либо дополнительные квалификации.

На втором уровне происходит обучение специальностям, в принципе не требующим базовой научно-теоретической подготовки. К их числу относятся, например: бухгалтерский учет и налогообложение, 1С бухгалтерия, оператор ПЭВМ, мерчендайзер, основы предпринимательства, менеджер офиса, менеджер по продажам, делопроизводитель, пользователь ПК. Эти образовательные услуги реализуются как вузами, так и учреждениями среднего профессионального образования (техникумы, колледжи), а также самостоятельными образовательными структурами, число которых, впрочем, относительно невелико по причинам, о которых будет сказано ниже. Длительность обучения – от 10 часов (*«Психология трудоустройства»*), Центр дополнительного образования и переподготовки) до 200 ч (*«Консультант по налогам»*, Томский экономико-промышленный колледж), стоимость обучения – от 300 до 3000 руб. Численность контингента, проходящего через эти формы обучения, оценить достаточно трудно, т.к. значительная часть – это учащиеся самих техникумов, желающие пополнить свой образовательный багаж, и, кроме того, руководители данных структур часто не склонны «делиться» информацией, видимо, по причинам финансово-фискального порядка. По косвенным данным можно предположить, что ежегодно в них обучается несколько тысяч человек, но студентов и выпускников вузов среди них единицы. Студенты и специалисты, как было сказано выше, ориентируются на структуры, существующие при вузах.

Тот факт, что структуры, осуществляющие этот вид параллельного образования, основывается в основном на базе государственных учебных заведений, объясняется тем, что самостоятельная образовательная деятельность предполагает прохождение достаточно

сложной и затратной процедуры лицензирования, проще работать под эгидой уже существующего государственного образовательного учреждения.

В целом параллельное образование нельзя отнести к образованию-2, поскольку в данном случае речь не идет о восполнении дефицитности полученного высшего образования. Скорее, особенно в случае получения второго высшего образования, студент или выпускник ориентируется на то, что получение второго диплома автоматически увеличивает его конкурентоспособность на рынке труда, что на самом деле не гарантировано.

2. **К дополнительному образованию относится и специальная «психологическая подготовка»**, призванная сформировать умение позиционировать себя на рынке труда, развить навыки работы в команде, включающая профориентацию и профконсультирование. Цель такого образования заключается в подготовке специалиста к будущей профессиональной деятельности, развитии психологической компетенции и коммуникативных навыков, что можно рассматривать как своеобразную форму «профессиональной доводки». Реализуются образовательные услуги данного направления в основном вузовскими структурами в рамках деятельности центров содействия занятости выпускников (курсы по психологии карьеры, тренинги) некоторыми кадровыми и рекрутинговыми агентствами, для выпускников, обратившихся в службы трудоустройства – их структурами (клубы ищущих работу). Поскольку, как отмечает большинство экспертов, выпускники психологически не готовы к самостоятельной деятельности, принятию ответственности, не могут выстроить диалог с работодателем (*«...обычно выпускники приходят к нам и мямят, может, они себя не могут преподнести»*), деятельность указанных структур с некоторыми оговорками можно отнести к образованию-2.

3. **Внутрикорпоративная учеба**, осуществляемая в рамках организационной структуры, к которой принадлежит данное предприятие. Как правило, она осуществляется в двух основных формах:

а) «доводка» специалиста, чаще всего молодого, непосредственно на рабочем месте по принципу «делай, как Я» либо через внутренние семинары. Опрошенные представители работодателей, менеджеры по персоналу считают, что молодые специалисты – выпускники вузов, пришедшие на предприятие, должны прежде всего адаптироваться на рабочем месте, понять специфику деятельности, получить практические навыки и «показать» себя.

б) специалисты отправляются на учебу в специализированные учебные центры либо организации, в которых можно пройти стажировку, либо для обучения приглашается команда иногородних специалистов из головной структуры. Такая форма особенно характерна как для крупных промышленных предприятий, так и для коммерческих организаций, имеющих сеть филиалов на местах. Но, как правило, на учебу отправляют не молодых специалистов, а сотрудников, имеющих опыт практической работы.

Данная разновидность образования-2 охватывает практически всех рекрутов с высшим образованием, однако работодателями она не воспринимается как исправление ошибок образования-1 или даже устранение его «дефицитностей». Необходимость «докрутки» (по

выражению одного из экспертов) выпускников и то, что без нее подавляющее большинство не готово работать, воспринимается как само собой разумеющееся условие.

Традиционные же формы повышения квалификации, существующие во многих предприятиях и организациях, нельзя отнести к образованию-2, поскольку в большинстве случаев они носят формально-ритуализированный характер и не связаны с исправлением дефицитности образования-1.

**4. Образование, предоставляемое специализированными учебными учреждениями,** которые, как правило, сами являются частью вузовских структур («Институт менеджмента и инноваций», НОЦ «Институт инноваций в образовании» ТГУ, УЦ «Тренинг-фирма» ТГУ, Школа инновационного менеджмента ТУСУР, Семинар «Менеджмент для начинающих предпринимателей в инновационной сфере», действующий в рамках ФПК ТГПУ).

В большинстве случаев эта форма образования-2 связана с подготовкой к решению инновационных, нестандартных задач, развитием менеджерских компетенций. Одной из серьезных задач в этом направлении деятельности специалисты называют своеобразное «структурирование опыта», отчасти компенсирующее отсутствие включенности в практику. Еще одно стратегическое направление, реализуемое указанными структурами, – развитие рыночных, предпринимательских компетенций и навыков. К этому же типу образования-2 примыкает и такая форма, как целевая (но в особом смысле!) подготовка студентов в рамках первого высшего образования для последующей работы в конкретных предприятиях. Как правило, это осуществляется на основе договора между вузом и предприятием. В последнем случае специфическая работа со студентом начинается, как правило, на третьем курсе вуза, обучение предполагает (в том числе) решение практических задач для конкретного производства, последовательное прохождение практики в условиях одной и той же фирмы (для которой и готовится будущий выпускник). Формальная корректировка учебной программы для таких студентов, как правило, не осуществляется, однако они фактически делают такую корректировку самостоятельно, концентрируясь на тех предметах, которые считают для себя наиболее важными. Такие формы существуют в ТУСУРе и ТПУ. Профессиональная «доводка», в нашей терминологии образование-2, как бы встроена в образование-1.

**5. Образование, предоставляемое консалтинговыми и иными фирмами, работающими в сфере содействия бизнесу** («Межрегиональная бизнес-ассоциация», Межвузовский студенческий бизнес-инкубатор «Дружба» на базе ТУСУРа и др.). Их цель заключается в адаптации выпускников к реалиям профессиональной деятельности, главным образом в предприятиях частного бизнеса в таких сферах, как маркетинг, менеджмент и т.д., в ряде случаев обучения осуществляется через включение в собственное дело через реализацию самостоятельных проектов, в частности связанных с информационными технологиями («Бизнес-инкубатор»). Последний, являющийся структурным подразделением ТУСУРа, представляет собой опыт ликвидации дефицитности еще в процессе получения высшего образования.

Помимо, а точнее в процессе реализации и помощи в продвижении проектов в основном используются тренинговые методики обучения, индивидуальное консультирование, но не исключено и использование традиционных форм (лекций, например), которые играют скорее вспомогательную роль. Для представителей данного типа учреждений характерно острое осознание и четкая артикуляция «дефицитностей» образования-1.

В «чистом виде» образованию-2 соответствуют 4-й и 5-й типы, но, как отмечалось выше, психологическая подготовка и внутрикорпоративная учеба также ориентированы на ликвидацию дефицитности образования-1. Таким образом, образование-2, как показало исследование, в значительной части оказывается «встроенным» в организационные структуры высшего профессионального образования. В данном случае это можно объяснить спецификой Томского региона, перенасыщенностью образовательного пространства. Поэтому число полностью самостоятельных субъектов образования-2 на территории невелико. Несмотря на то что почти каждый вуз Томска предлагает широкий спектр дополнительных образовательных услуг, в том числе связанных с образованием-2, проблема дефицитности не снимается, и при сохранении существующей ситуации будет все более обостряться.

Прежде чем говорить о востребованности конкретных видов образования-2, необходимо отметить, что, несмотря на достаточно жесткую критику образования-1, звучавшую из уст многих респондентов, все они отмечали необходимость качественного базового образования, являющегося неременным условием профессиональной успешности. Причем ряд из них делал акцент именно на фундаментальность образования: *«Большую ошибку совершают наши вузы, когда упор делают на прикладные дисциплины. Это совершенно напрасно, не надо делать упора на прикладные аспекты. Большие философии, большие истории, большие математики, не надо рассказывать про маркетинг, тем более что бизнес развивается настолько быстро, что преподаватели не успевают, тем более они не прикладники. Не хватает фундаментальных знаний, это мое глубокое убеждение и ощущение от тех, кто к нам приходит, что общего уровня культуры, системности не хватает».*

Какие же виды образования-2 востребованы?

Если брать направление психологической подготовки, то это тренинги, деловые игры, дискуссии, и, главное, развитие коммуникативных навыков и компетенций. Второе востребованное направление – развитие менеджерских навыков и компетенций, умение быстро перестраиваться, ориентироваться в меняющихся условиях рынка. Сюда же можно отнести бухгалтерию и маркетинг, знание отдельных отраслей права. Третье – это то, что связано с компьютерной грамотностью, владением специальными программами, применяющимися в данной сфере. (В данном случае не имеется в виду подготовка специалистов по ИТ-технологиям.) Большинство экспертов убеждено, что ликвидация дефицитности в области конкретных профессиональных знаний и умений возможна и целесообразна в условиях производственной деятельности, на рабочем месте, когда специалист вынужден решать конкретные вопросы: *«...нужно умение учиться, широкое*

*мировоззрение, а вот знание прикладных вещей не надо, лучше мы сами научим. Так же со бытовиками, мы тут его сами так выдрессируем, он будет продавать лучше всех. Мы убеждены, что наша система внутреннего обучения прикладным вопросам сильнее».*

Анализ интервью представителей образования-2 позволяет выделить многие слабые места в подготовке специалистов в системе университетов. Причем все респонденты, наряду с отдельными частными недостатками, указывают на факторы системного порядка, которые воспроизводят общие типологические характеристики людей, прошедших через систему высшего образования. Несмотря на то (а может быть, именно потому), что значительная часть провайдеров образования-2 институционально примыкает к образованию-1, их претензии носят достаточно жесткий характер.

Указанные претензии можно разделить на несколько групп.

1. К системным недостаткам относится отсутствие навыков аналитического мышления, умения грамотно формулировать и решать конкретные задачи, связанные с деятельностью организации, которое усугубляется незнанием реалий рынка и неготовностью работать в рыночных условиях. Процесс обучения превращается в своеобразное «складирование информации», которую студенты не могут операционализировать, претворить в определенную последовательность практических действий. Складывается ситуация, когда учебный процесс и реальная производственная деятельность образуют замкнутые континуумы, различающиеся по своим пространственно-временным характеристикам. И когда выпускник вуза попадает на производство, он оказывается в принципиально иной системе координат, ему не известных. Вследствие этого возникает своеобразный «культурный шок», осознание собственного бессилия, тревожность:

*«...они не видят реальных документов, реального оборота сырья, вообще жизни. Учебный процесс все дает как-то более дискретно. Вот экономисты: у вас будет 10 месяцев на проведение маркетингового исследования, как задача ставится, они считают, что можно определить объемы рынка, позицию каждого конкурента, стратегию. В действительности же этого нет, либо нужно идти договариваться и смотреть, что происходит. А происходит все очень быстро, а маркетинговые исследования идут месяц, максимум полтора, нужно очень быстро принимать решения, а в учебном процессе этого нет нигде, ни с самого начала, ни до конца».*

2. Можно предположить, что во многом ситуация обусловлена оторванностью образования от рынка труда. Существующая система показателей, по которым оценивается деятельность вуза, не стимулирует гибкое реагирование на запросы рынка, а инерционность и заметный консерватизм системы – оперативную перестройку учебных планов и образовательных программ. Введение такого оценочного индикатора, как количество трудоустроенных выпускников, носит скорее формальный характер и не приведет к изменению ситуации. Система оценки знаний и аттестации студентов также ориентирована на формальные показатели, связанные со способностью к запоминанию и воспроизведению зачастую оторванных от жизни теоретических

конструктов, и не способствует выработке конкретных компетенций. В результате при том, что подготовка выпускников по отдельным специальностям носит массовый, даже демпинговый характер (например, экономисты и юристы в Томском регионе), работодатели говорят о дефиците компетентных, умеющих оперативно реагировать на изменение ситуации и способных к самообучению, в поиску информации специалистов:

*«...если в системности, то в полной оторванности от реалий рынка труда. Причем как в том смысле, что не тех специалистов готовим, так и в неориентации на компетентностный подход, на подготовку специалистов, которые в чем-то имеют некоторые компетентности. У нас тотальная неориентация системного образования на формирование компетентности. Она тотальная с точки зрения содержания программ, она тотальна с точки зрения организации управления в вузе. В этом смысле базовое образование на рынок труда ни содержательно, ни организационно, ни управленчески пока еще не реагирует».*

Позволим себе заметить, что критикующая сторона в большинстве случаев действует в рамках учреждений образования-1. Причем речь идет не просто о «мирном сосуществовании», но, как выяснялось в контексте бесед с «провайдерами» образования-2, о прямой их поддержке со стороны вузовского руководства и его инициативе при организации таких подразделений (образования-2).

3. Третий существенный недостаток – оторванность от практики. Речь в данном случае не идет о том, что студентам дается слишком большой объем теоретических знаний в ущерб прикладным дисциплинам. Скорее, можно говорить о полном незнании среды, того экономического и социального пространства, в котором призван работать специалист. Даже преподаваемые теоретические курсы зачастую морально устарели по своему содержанию и не ориентируют студентов на поиск в нужном направлении. Это связано с тем, что и сами преподаватели зачастую не знают практики и ее потребностей, и их существующая система не стимулирует на поиск новых концепций и подходов.

Мнение провайдеров образования-2 во многом совпадает с мнением работодателей. И, наверное, практикоориентированное обучение является самой большой проблемой современного высшего образования. Одним из возможных путей ее решения, по мнению респондентов, может стать активное привлечение специалистов-практиков в образовательный процесс:

*«...многие проблемы кроются в самой системе образования. Ну посмотрите, может ли кто-нибудь из присутствующих назвать доцента или тем более профессора, который может сейчас студентам преподавать современные информационные технологии? Да ничего подобного! Доценты и профессора как читали эти самые блок-схемы, Паскаль, ну, сейчас, правда, иногда C++, так и читают. А как оценивают вуз? А вуз оценивают по количеству доцентов и профессоров и так далее. Мы молодежь, которая это знает и может это преподавать, спрятали в “Институте дополнительного образования”. Там у нас не преподают профессора, там не преподают доценты, там у нас сидят зубастые ребята, которые это знают в совершенстве и которые могут научить других...»*

4. К существенным недостаткам выпускаемых специалистов эксперты отнесли психологическую, в широком смысле этого слова, неподготовленность выпускников вузов, их коммуникативную некомпетентность, завышенные претензии выпускников, что выражается в неадекватных амбициях, своеобразной инфантильности.

В заключение отметим, что полная согласованность рынка труда и деятельности учреждений высшего профессионального образования (образование-1) вряд ли возможна. Прежде всего, потому, что запросы работодателей в значительной мере носят ситуативный характер. Система образования же работает в иной, чем производство, временной шкале. Она одновременно более консервативна и более ориентирована на дальнюю перспективу, причем она в значительной степени и формирует подобную перспективу, например в виде принципиальных новаций в сфере теоретического знания, образующих основание для прикладных технологий (в настоящее время зримых примеров давней идеи Д. Белла об основополагающей роли теоретического знания в постиндустриальном обществе более чем достаточно).

В этой связи реформирование системы высшего профессионального образования с опорой прежде всего на насущные или ближайшие перспективные потребности работодателя (что, на наш взгляд, как раз и имеет в виду система госзаказа) представляется не вполне оправданной, если не деструктивной. Зачастую работодатель не способен сформулировать артикулированный насущный, а тем более перспективный запрос в отношении кадров. Таким образом, оптимальной формой образования-2 представляется партнерство заинтересованных сторон в лице производства (работодателя),

государства, учреждений профессионального образования и обучающегося с сохранением образования-1 в качестве базового.

Проблема, однако, заключается в том, что работодатель (в том числе частный бизнес) в недостаточной степени готов к подобному сотрудничеству. Это вызвано следующими причинами: нежеланием или (и) невозможностью расходовать необходимые для этого средства (в том числе вследствие особенностей современного налогового законодательства); недостаточности ресурсов для непосредственного участия в процессе подготовки специалистов (небольшие размеры предприятия затрудняют возможности масштабных стажировок и производственной практики); частой неспособностью работодателя отчетливо сформулировать требования к будущему работнику. Поэтому образование-2 целесообразно реализовывать дифференцированно (крупные предприятия в состоянии оплачивать подготовку в большем или полном объеме, мелкие и средние – в меньшем объеме), опираясь на партнерство между заинтересованными сторонами в определении содержания и форм обучения.

Авторы отдают себе отчет в том, что на выводы и результаты исследования повлияли особенности Томска, а именно наличие мощного научно-образовательного комплекса при относительно слабой промышленности. Однако заметим, что отчасти ситуация «превосходства» системы высшего профессионального образования над производством типична для страны в целом. В этом смысле материалы настоящей статьи могут быть небезынтересны и за пределами Томского региона.

Статья представлена научной редакцией «Философия, социология, политология» 29 июня 2007 г.