
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

РЕФОРМИРОВАНИЕ РОССИЙСКОГО ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ВПО) В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ (PUBLIC ADMINISTRATION)

М.А. Игнацкая

Кафедра государственного и муниципального управления
Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Маклая, 10–2, Москва, Россия, 117198

В статье освещаются проблемы эффективного управления реформированием сферы высшего профессионального образования (ВПО) в области публичного администрирования (государственного и муниципального образования). Исследуются возможные модели модернизации сферы ВПО, управления кадровым потенциалом через призму оптимизации системы публичного администрирования. Представлен профессиональный взгляд на вышеобозначенные проблемы современного агрегированного российского работодателя, а также мнение администрации институтов системы ВПО.

Ключевые слова: высшее профессиональное образование, публичное администрирование, модели модернизации системы образования, кадровый потенциал, агрегированный работодатель.

Сферой научных интересов автора данной статьи, посвященной поиску инструментов социальной инноватики в области моделей модернизации страны в целом, является образовательный аспект и управление кадровым потенциалом. Именно они будут рассмотрены с точки зрения возможностей повышения эффективности на основе подготовки профессиональных управленцев сферы РА (публичного администрирования). Таким образом, место и роль современной России в быстро меняющемся мире здесь дано через об-

разовательный контекст и вектор направленности его реформирования (в целях уточнения управленческого аспекта проблемы). Правда, даже такая, отдельно взятая сторона темы полифункциональна. Поэтому мы сузим ее и рассмотрим как проблему управления реформированием ВПО сферы РА с учетом того, как на различные нюансы подготовки кадров профессиональных управленцев смотрит современный агрегированный российский работодатель, с одной стороны, и сами вузы, с другой.

Прежде чем рассматривать прикладной аспект предлагаемой проблематики, хотелось бы напомнить о ее современных теоретических основаниях и, в частности, высказать собственное мнение о получившей широкое распространение за последние три-четыре года концепции тройной спирали Г. Ицковица. Согласно этой концепции, новая модель организации инновационных процессов в обществе, в том числе в сфере профессионального управленческого образования, базируется в качестве ядра инновационной деятельности в университете в тесном сотрудничестве с бизнес-сообществом. При этом университет берет на себя функции отделений R&D (Research & Development) и становится главным центром приложения государственных усилий по развитию инноваций. Таким образом, сохраняя традиционную академическую составляющую, университет делает основной акцент на развитие в студентах предпринимательских начал. Отметим, что подобный, типично западный (американский) подход в данном случае вполне закономерен (Г. Ицковиц является профессором Стэнфордского университета и Центра исследований в области предпринимательства бизнес-школы Эдинбургского университета). Не ставя специальную задачу критиковать данную концепцию в ее применении к российским социальным реалиям, в первую очередь обратим внимание на то, что разработка Ицковица отражает мировой тренд – изменение характера образования в мире, в котором инновационное развитие и инноватика в сфере подготовки кадров стала синонимом успешности целых государств и систем государственного управления. Ту же идею применительно к информационной эпохе точно выразил П. Дракер, когда сказал, что в современном мире больше нет бедных и богатых стран, а есть только хорошо и плохо управляемые страны.

Таким образом, модель тройной спирали соединяет в единое целое инновационные усилия вузов, бизнеса и государства при главной роли университетов и представляет собой наиболее рациональную форму инновационной системы в условиях рынка на этапе новой экономики. Отметим также, что у нас уже начинают воплощаться в жизнь идеи тройной спирали, в частности в Томском государственном университете [4]. Однако при этом остается нерешенным главный вопрос: каковы механизмы последующей адаптации данной концепции к современному российскому обществу в целом и его социокультурной специфике в частности? Представляется, что эта непростая и неоднозначная специфика ждет своих дальнейших исследований.

В данной же статье хотелось бы высказать мысль о том, что, возможно, здесь мы имеем дело с тем же феноменом, который имеет место при анализе характерных особенностей российской модели менеджмента (модели управления современной организацией и ее персоналом), когда ни одна из известных оптимальных западных и восточных моделей не срабатывает. Однако если взять РФ в целом, то можно убедиться в действии многих элементов практически всех мировых национальных систем, взятых в отдельности, но в собственном (российском) национально-специфическом проявлении. Так, например, из японской модели у нас действует принцип, когда система надбавок к зарплате (базовому окладу) целиком и полностью является прерогативой руководителя; из китайской, построенной на феномене гуан-си («большая семья»), – отношения кумовства и клановости; из американской – когда первоосновой системы управления служит категория эффективности, взятая в узком понимании, то есть как эффективность финансово-экономическая в краткосрочном варианте и т.д.

Имея в виду вышеизложенные теоретические основания и некоторые соображения по поводу проблем их реализации, перейдем к рассмотрению собственно прикладных аспектов, а именно того, как на проблемы качества подготовки кадров профессиональных управленцев смотрит современный российский работодатель, а также сами вузы, и выявим основные проблемы, от решения которых и будет зависеть судьба социальной инноватики сферы РА.

Согласно многократно проводившимся комплексным исследованиям рынка образовательных услуг в РФ [5], для того, чтобы перед российской высшей школой были открыты перспективы мирового уровня, требуется обеспечить постиндустриальный переход в образовании с учетом социокультурного контекста. Причем согласно одной из весьма распространенных экспертных точек зрения, именно для российской системы образования гораздо более актуально, чем, например, для американской или индийской, сохранять и развивать присущее ей историческое своеобразие [2. С. 74–81]. При этом, как показывает современная практика, наиболее успешные организации, функционирующие в ведущих отраслях народного хозяйства, не удовлетворены качеством образования и его управленческой составляющей и стараются наладить взаимодействие с вузами, адаптируя образовательные процессы к своим требованиям в подготовке кадров. Это первое направление актуализации задач долгосрочного реформирования системы ВПО. Вторым безальтернативным направлением, исходя из накопленного передового мирового опыта, выступает развитие собственных корпоративных образовательных учреждений, способных в условиях кадровой ограниченности высококвалифицированных управленцев обеспечить стратегические подходы в рамках концепции интеллектуального капитала.

Согласно исследованиям, современный агрегированный работодатель оценивает как удовлетворительные базовые знания, компьютерную и языковую грамотность выпускников высшей школы. По сравнению с западным

ВПО, где образование узкопрофильно, наших выпускников отличает многопрофильная подготовленность (таким образом, у них гораздо шире кругозор). Крайне негативно оцениваются навыки деловых коммуникаций и индивидуально-личностные характеристики выпускников (а ведь именно они формируют второй уровень системы профессиональных навыков и компетенций современного менеджера-профессионала – так называемые *human relations skills & competencies* [6. С. 4–7; 20]). Отсутствует не только умение, но само понимание необходимости работать в единой команде (*team-based structures*). В российских вузах, в отличие от американских, этому до сих пор не учат, и таким образом формирование навыков командной работы отдается на усмотрение самих студентов [1, 3].

Следует обратить внимание на то, что выпускники приходят устраиваться на вакантные должности с чрезмерно завышенной самооценкой. Молодые специалисты, не имеющие практического опыта руководящей работы, сразу претендуют на высокую должность и соответственно на высокую зарплату, не изъявляя при этом желания учиться (в духе принципа *life-long learning*). Агрегированному работодателю импонирует готовность соискателя при разъяснении реального положения дел снизить уровень притязаний и рассмотреть иные варианты предложений в данной организации. Речь идет о таких значимых в глазах работодателя качествах, как коммуникабельность, умение договариваться, гибкость и адаптивность модели поведения, готовность перестраиваться по ходу развития событий. Тогда и работодатель начинает ориентироваться на позитивные качества соискателя, например на высокую мотивацию к работе.

Еще один недостаток качества образования – оторванность выпускников от практики, что выражается в неспособности применять полученные знания для решения прикладных задач, в психологической неподготовленности к реалиям организационно-производственных отношений, к осуществлению функции руководства и лидерства, вплоть до отсутствия адекватных представлений о нормах поведения в деловой среде. То есть отсутствие знаний об организационной структуре, правилах игры и субординации показывает, что проблема заключается не просто в профессионализме выпускников, а в социальной некомпетентности – неспособности работать в трудовом коллективе как член команды, неумении руководить и грамотно ставить задачи перед подчиненными.

Таким образом, агрегированный работодатель, ориентированный на объективные требования рынка труда, предельно четко формулирует свои требования к выпускникам:

- 1) хороший общий уровень развития и базовые знания;
- 2) формирование способности системно мыслить, необходимой для аналитической переработки больших объемов информации с вычленением в них главного;
- 3) умение применять полученные знания на практике, обязательные навыки командной работы, умение и желание постоянно учиться;

4) нацеленность на карьеру, общая целеустремленность, адекватность самооценки выпускника в функциональной роли молодого специалиста.

Подводя некоторые промежуточные итоги, укажем, что для делового сообщества приоритетны общий уровень развития, обучаемость и личностные качества, которые являются более значимыми, чем глубина и актуальность знаний по специальности. То есть рационально мыслящий современный российский работодатель перестал стремиться к тому, чтобы получить готового специалиста, способного включиться в работу после минимальной «доводки» в организации (то есть с высоким уровнем *cognitive mobility*). Многие работодатели говорят о том, что для них личность соискателя первична, а уровень начального профессионализма – вторичен. Главным остается лидерский потенциал молодого специалиста, амбициозность, умение ставить цели и задачи и добиваться их реализации, его обучаемость. Особо выделяются способности системно мыслить, самостоятельно анализировать информацию, принимать оптимальные управленческие решения.

При сложившейся системной ситуации качественным прорывом на новый уровень могла бы стать гарантированная студенту триадой вуз – государство – бизнес-сообщество – организация возможность постоянной стажировки на будущем рабочем месте, что обеспечило бы понимание будущим выпускником конъюнктуры, а также более реалистичную самооценку.

Другой важнейшей стороной обсуждаемой проблематики является тот факт, что вузы, не отвечая запросам работодателей, сформированной рыночной экономикой, не согласны с низкой оценкой качества знаний своих выпускников. По результатам исследований, из девяти базовых параметров оценки качества подготовленности к самостоятельной профессиональной деятельности молодых специалистов (то есть базовых знаний (1), знаний компьютера и иностранного языка (2), знаний по специальности (3), навыков к самообучению (4), способности применять знания на практике (5), коммуникативных навыков (6), навыков командной работы (7), нацеленности на карьеру и адекватности самооценки (8), готовности к быстрому включению в рабочий процесс (9) по крайней мере пять (3–5-й и 8–9-й) отражают максимальное расхождение оценок работодателей и самих вузов. Подобная самооценка вузов отражает устаревшую образовательную парадигму, в рамках которой на первую позицию и во главу угла поставлены глубокие знания, на вторую – свободное владение иностранным языком, на третью – хорошая подготовка в области информационных технологий, на четвертую – знания в области экономики, юриспруденции, социологии и политологии. Большинство руководителей вузов сегодня не признают серьезности проблем с качеством подготовки. При этом их поведение достаточно рационально в силу того, что сложившаяся система ориентирует их на платежеспособного (правда, с архаическими взглядами и представлениями) потребителя, то есть молодых абитуриентов, их родителей и государства, в то время как обратная связь с внешней средой и бизнес-сообществом либо осложнена, либо полно-

стью отсутствует. Таким образом, система управления приобретает черты и характеристики закрытости (в отличие от имманентных новой экономике систем открытого типа), что априори лишает ее эффективности и качества.

Согласно исследованиям, современный выпускник по оценке работодателя-практика становится полноценным сотрудником через 2–3 года, а краткосрочная «доводка» остается пока лишь благим пожеланием вузам. В силу особенностей сложившейся ситуации российское бизнес-сообщество адаптируется к ней двояко. Первое направление – это целенаправленное сотрудничество с вузами путем серьезной модификации образовательных программ, а также форм и методов обучения с переходом на интерактивные образовательные технологии. Второе направление представлено внутренними образовательными проектами вплоть до организации корпоративных университетов. Подобный подход в его конкретной реализации можно считать кластерным реформированием системы ВПО в РФ. При этом современные бизнес-структуры не ставят задачи предоставления базового образования; они претендуют на налаженное ведение специальных профессиональных курсов и дисциплин, на организацию практик, стажировок и курсов повышения квалификации преподавателей, львиная доля которых является инсайдерами, то есть людьми, давно и прочно завоевавшими профессиональный авторитет и признание в качестве ведущих сотрудников своего учреждения. Данные исследований убедительно показывают, что обучение, например, таким предметам, как финансовый менеджмент, корпоративные ИТ-системы, методы бухучета по стандартам МСФО, аудит, страхование, коммерческий и инвестиционный банкинг в ведущих российских вузах ведут либо лучшие представители бизнес-сообщества, либо оно ими организовано и налажено в соответствии с его требованиями, представлениями и стандартами качества. Причем речь идет не только о дисциплинах, ставших объективно востребованными по мере вхождения российского национального хозяйства в мировое экономическое пространство информационной эпохи, таких, например, как «Управление организационным поведением», «Управление персоналом», «Теория организации и оптимизация организационных структур» и других. Изменения коснулись и преподавания традиционных технических, юридических и экономических дисциплин: их преподавание бизнес-сфера также стремится вывести на международный уровень представлений и требований, что обеспечивает рост авторитета соответствующих вузов, обслуживающих данный кластер бизнес-системы и гарантирующих первоклассное образование.

Однако главное направление изменений (иначе говоря, вектор направленности реформирования российского ВПО в сфере РА) заключается в том, что современное бизнес-сообщество все активнее участвует не только в профессиональной подготовке, но и в трудоустройстве выпускников. Выделим в этой связи семь наиболее распространенных технологий, оправдавших себя на практике.

1. Целевой заказ организаций на подготовку специалистов. При этом с вузом не просто согласовываются требования к обучению будущих кадров,

но и берутся определенные обязательства в отношении студентов-целевиков по обеспечению мест прохождения практики, выплаты стипендии и т.д. В случае если подготовка специалиста требует пересмотра учебного плана, компенсационный пакет заказчика значительно увеличивается. В частности, речь идет о повышении оплаты труда преподавателей в среднем в пять раз за один академический час. Типичной же проблемой при реализации данной бизнес-технологии становится юридический аспект, поскольку без четко прописанного договора об отработке после окончания вуза подготовленного специалиста удержать невозможно.

2. Участие работодателей в отборе выпускников, которое означает, что организации участвуют в ГЭЖах, ярмарках вакансий, днях карьеры, проводят конкурсы НИР по интересующей их специализации, а по итогам учреждают именные стипендии. Проблема в том, что осуществление подобной деятельности под силу только крупным работодателям, которые постоянно нуждаются в растущем притоке молодых профессионалов.

3. Совместная организация студенческих практик как форма взаимодействия, которая чрезвычайно эффективна и для работодателей, и для вузов, поскольку именно она обеспечивает наработку студентами недостающих прикладных навыков, что ведет к сокращению периода адаптации к рабочему месту и времени на дообучение молодого специалиста.

4. Материальная помощь, которую оказывают вузам обучающие организации, позволяет использовать новейшее оборудование и учить студентов пользоваться соответствующей техникой.

5. Участие работодателей в обучении студентов и подготовке преподавателей, когда силами своих ведущих сотрудников внешние организации ведут преподавание специальных предметов, приглашают преподавателей вузов к себе на стажировки и активно участвуют в формировании учебных планов.

6. Учебно-производственные консорциумы в рамках вуз – наука – бизнес, помимо подготовки кадров специалистов, предоставляют спектр смежных услуг – переподготовка и повышение квалификации персонала, консалтинг, поствузовское образование и научно-техническое сотрудничество.

7. Успешно зарекомендовавшие себя корпоративные университеты отражают высшую стадию развития собственных образовательных траекторий. В них нет изначальной ориентации на предоставление базовых фундаментальных знаний, зато углубленно учат специальности (уровень *technical skills & competencies*), а также тому, чему до сих пор не учит современный российский вуз, а именно: лидерству, оценке личной эффективности, тайм-менеджменту, коммуникабельности, обеспечению карьерного успеха и т.д. (уровень *human relations skills & competencies*). К безусловным достоинствам корпоративного университета как седьмой современной образовательной технологии, уже апробированной в РФ, относится обеспечение единых стандартов обучения, систематизация учебно-практических программ, гарантированная возможность делать карьеру. Кроме того, в их задачи, помимо

обучения, входит формирование корпоративной культуры и управление ею как неосязаемым фактором общеорганизационной эффективности, успешное управление интеллектуальным капиталом, в том числе на основе мягких технологий менеджмента, управленческое консультирование.

Таким образом, сами социокультурные и экономические реалии четко определили режим общественных ожиданий и запросов современных российских вузов. Это, прежде всего, селекция подходящих кадров с максимально высоким уровнем *cognitive mobility*, а также с фундаментальным базовым образованием (спецкурсы и профессиональные практики крупные бизнес-организации уже готовы брать на себя). Однако на данном этапе разграничения сфер деятельности в рамках общей стратегической линии на сотрудничество и партнерство открытым остается ключевой вопрос: кто именно в конечном счете и в каких конкретных формах возьмет на себя реализацию программ выявления и развития индивидуально-личностных качеств и характеристик студентов – лидерства, коммуникабельности, командного духа, способности учиться. Это важнейшее направление деятельности оставить вузам нельзя: у них нет ни традиций, ни наработанных методик, поскольку российская традиционная образовательная система никогда не была на него ориентирована. Осознавая это, современное бизнес-сообщество постепенно готовится взять на себя организацию подобных программ, обучение по ним, чтобы в дальнейшем сделать их всеобщим достоянием (например, корпоративную лидерскую программу «Русала» – «Внешний резерв»). Подобные проекты способствуют вовлечению элиты молодых специалистов в позитивную творческую деятельность, результатом которой становится не только высокая зарплата, должностное положение, социальный статус и привилегии, но и осознание высшего смысла своей управленческой деятельности. Так, с точки зрения современных общемировых процессов глобальной и постиндустриальной новой экономики, создается критическая масса талантов, которая и обеспечивает динамическую конкурентоспособность страны (динамические конкурентные преимущества). Поскольку новой экономике XXI века соответствует турбулентная окружающая среда, то когнитивная мобильность и умение принимать упреждающие эффективные управленческие решения руководящими кадрами специалистов на основе интуитивно-иррационального способа мышления становятся необходимыми качествами. Повышение образования интеллектуального капитала остается во главе угла, а его высший уровень лежит в плоскости оптимизации взаимоотношений вектора вузы – бизнес-сообщество – государство – общество в целом. Для этого безусловно необходим новый социальный контракт между указанными контрагентами, который урегулирует и определит направления решения главных проблем реформирования российского ВПО (финансирования, неадекватных стимулов, нехватки лидеров, нетранспарентности, невосприимчивости к инноватике). Таким образом, решение проблем реформирования ВПО может быть только системным.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Адизес И. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями других стилей / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009.
- [2] Галушкина М. Высшая образовательная политика. – «Эксперт». – № 32. – 3–9 октября 2011.
- [3] Дотлих Д., Кейро П. Темная сторона силы: модели поведения руководителей, которые могут стоять карьеры и бизнеса / Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2012.
- [4] Ицкович Г. Тройная спираль. Университеты – предприятия – государство. Инновации в действии. – Томск: изд. Томского государственного университета, 2010.
- [5] Фонд «Центр стратегических разработок – Север-Запад», 2005–2012 гг.
- [6] Samuel C. Certo. Supervision: Quality and Diversity through Leadership. – Boston, Massachusetts, 2010.

REFERENCES

- [1] Adizes I. Kak ponjat' svoj stil' upravlenija i jeffektivno obshhat'sja s nositeljami drugih stilej / Per. s angl. – M.: Al'pina Biznes Buks, 2009.
- [2] Galushkina M. Vysshaja obrazovatel'naja politika. – «Jekspert». – № 32. – 3-9 oktjabrja 2011.
- [3] Dotlih D., Kejro P. Temnaja storona sily: modeli povedenija rukovoditelej, kotorye mogu stoit' kar'ery i biznesa / Per. s angl. – M.: Al'pina Pablisher, 2012.
- [4] Ickovic G. Trojnaja spiral'. Universitety – predprijatija – gosudarstvo. Innovacii v dejstvii. – Tomsk: izd. Tomskogo gosudarstvennogo universiteta, 2010.
- [5] Fond «Centr strategicheskikh razrabotok – Sever-Zapad», 2005-2012 gg.
- [6] Samuel C. Certo. Supervision: Quality and Diversity through Leadership. – Boston, Massachusetts, 2010.

EFFICIENT REFORM OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION (HPE) WITHIN PUBLIC ADMINISTRATION DIMENSION

Marina A. Ignatskaya

Department of Public Administration
Peoples' Friendship University of Russia
Miklukho-Maklaya st., 10–2, Moscow, Russia, 117198

The article deals with the efficiency related management problems of HPE reforming processes within Public Administration sphere. Models for modernization through educational context along with managing staff potential through ensuring efficiency within PA are highlighted. The view on the above problems of aggregated employer in contemporary Russia is analyzed as well as the view of HPE institutions.

Key words: higher professional education, public administration, models of educational modernization, staff potential, aggregated employer.