Вестник КемГУ. Серия: Политические, социологические... 2019, 4(4)
DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

оригинальная статья
УДК 33.08; 378.4

Привлечение бизнес-практик в образовательную среду: ожидания и реальность*

Анжелика А. Емельянович [a]; Сергей В. Коваль [a, b, c, @]; Данил Г. Дьяченко [a]
[a] Новосибирский государственный технический университет, 630073, Россия, г. Новосибирск, пр-т К. Маркса, 20
[b] Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, 630090, Россия, г. Новосибирск, пр акад. Лаврентьева, 17
[c] Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет, 630008, Россия, г. Новосибирск, ул. Ленинградская, 113
[@] svkkoval@yandex.ru

Поступила в редакцию 18.11.2019. Принята к печати 10.12.2019.

Аннотация: Рассмотрены вопросы, связанные с использованием бизнес-практик в учебном процессе, предусмотренных требованиями федеральных государственных стандартов. Цель работы – систематизация предпосылок для этого процесса исходя из нормативных документов и требований со стороны работодателей к компетенциям выпускников вузов. В качестве инструментов рассматриваются производственные практики и привлечение сотрудников и руководителей организаций из профессиональной сферы в качестве преподавателей. По каждому из инструментов определены проблемы, выявленные при оценке фактических результатов их применения в сравнении с ожидаемыми. Объектами наблюдения выступили два региональных вуза, один из которых входит в топ-100 российских университетов и имеет статус опорного, второй имеет узкую отраслевую специализацию. Объектом выступил вопрос качества подготовки студентов с точки зрения их адаптированности к требованиям профессиональной среды в соответствии с направлением подготовки. Предметом – инструменты, с помощью которых может быть обеспечено качество подготовки. В процессе исследования были использованы методы социологического исследования и метод корреляционного анализа. По итогам проведенного исследования были выявлены как достоинства, так и недостатки рассматриваемых инструментов, сделан вывод, что подготовка профессиональных кадров для системы высшего образования требует пересмотра в части получения представителями профессиональной среды ключевых компетенций в области преподаваемых дисциплин.

Ключевые слова: бизнес-среда, вуз, качество подготовки, профессиональные компетенции, федеральный государственный стандарт (ФГОС)

Для цитирования: Емельянович А. А., Коваль С. В., Дьяченко Д. Г. Привлечение бизнес-практик в образовательную среду: ожидания и реальность // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 4. С. 376–386. DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Введение

Ступень социально-экономического развития общества требует смены подходов во всех сферах деятельности. Не исключением является и отрасль высшего образования, которая является фундаментальной для обеспечения хозяйствующих субъектов и экономики страны в целом высококвалифицированными кадрами. Необходимость смены подходов к подготовке кадров обусловлена и экономической составляющей: бюджетные средства, вкладываемые в образовательные учреждения, являются по существу инвестиционными вложениями, которые должны быть окупаемыми. Исходя из этого, должны повышаться требования к компетенциям выпускников университетов как со стороны потенциальных работодателей, так и со стороны государства как института, представляющего интересы общества. Со стороны работодателей на протяжении всей истории развития института высшего образования существовали претензии к вузам по поводу оторванности знаний выпускников от реальности. Действительно, именно готовность выпускаемого контингента к быстрой адаптации в профессиональной среде, сроки получения от них работодателем ожидаемых результатов от выполнения поставленных задач может являться объективной оценкой качества образовательных услуг.

Целью данной работы является анализ факторов, влияющих на процесс и качество формирования практических профессиональных компетенций у выпускников различных направлений вузов. Объектом наблюдения являются

* Статья подготовлена в рамках выполнения проекта XI.170.1.2. (0325-2017-0013) «Формирование основ теории инновационной экономики: операциональные определения, измерения, модели, научно-технологические прогнозы и программы», № АААА-А17-117022250128-5 (Коваль С. В.).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

два региональных технических вуза, один из которых имеет отраслевую направленность, второй входит в топ-100 российских университетов и имеет статус опорного вуза. Объект исследования – факторы, влияющие на качество и практическую подготовку выпускников по выбранным направлениям обучения с точки зрения требований представителей бизнес-среды и государства. Предметом исследования являются возможности для повышения качества подготовки при привлечении работодателей.

Достижению цели соответствия выпускников ожиданиям работодателей должно способствовать выполнение положений федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), а именно:

- требований к сформированности компетенций у выпускника по результатам освоения образовательной программы в соответствии с ее направленностью и с акцентом на группу профессиональных компетенций;
- блока (во ФГОС3++ модуле) Практики, который включает в себя учебные и производственные практики, предполагающие получение студентами профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности;
- обязательных требований к кадровому обеспечению реализуемых образовательных программ, которые в том числе определяют долю педагогических работников, являющихся руководителями и (или) сотрудниками организаций, осуществляющими свою деятельность в сфере, соответствующей будущей профессиональной деятельности выпускников, причем в федеральных стандартах поколения 3++ уточняется минимальный стаж в этой деятельности – не менее 3-х лет.

Во ФГОС 3++ все перечисленные компоненты усиливаются требованием определения профессиональных компетенций на основании профессиональных стандартов из реестра (перечня видов профессиональной деятельности), размещенного на сайте Министерства труда и социального развития РФ.

Согласно данным мониторинга Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (ИПЭИ РАНХиГС) хотели бы сменить профессию 48 % выпускников вузов инженерного профиля, 10 % выпускников, получивших строительную профессию, и 6 % специалистов по IT. Таким образом, государство несет значительные потери, финансируя образование лиц, деятельность которых в дальнейшем не будет связана с получаемым образованием. Такие результаты ставят вопрос о качестве подготовки выпускников вузов со стороны работодателей, со стороны самих выпускников и со стороны государства в случае бюджетного финансирования обучения.

Несмотря на то, что компетентностный подход в образовании внедряется уже несколько лет, до сих пор имеют место различные подходы к оценке качества образования со стороны государства, вузов, работодателей (бизнеса) и самих выпускников.

Проблема отсутствия единых критериев оценки качества образования у всех заинтересованных сторон поднимается во многих научных публикациях, касающихся актуальных вопросов подготовки кадров в высших учебных заведениях, например, в трудах А. А. Борисовой [1–3], Ж. А. Ермаковой и Ю. Н. Никулиной [4], А. Ю. Тимофеевой [3], В. С. Тимофеева и др. [5].

Со стороны государства качество подготовки кадров определяется выполнением вузами формальных требований ФГОСов в части объемов учебной нагрузки, документального, кадрового, материально-технического обеспечения.

Можно предложить использование вузами для оценки качества обучения полноту выполнения требований государственных стандартов, но это не позволит сделать объективный вывод об успешности образовательной организации в вопросах подготовки специалистов. Выполнение формальных требований вряд ли может служить критерием качества, если при этом выпускающие кафедры при проведении мониторинга будут получать низкие показатели трудоустройства своих выпускников по профессии. Вузы оценивают качество обучения и свое фактическое место на образовательном рынке региона и страны по показателю трудоустройства выпускников, который определен государством в дорожных картах. Также критерием, но уже в долгосрочном периоде, могут быть успехи выпускников: их карьерный рост в профессиональной сфере, соответствующей профилю обучения.

По окончании вуза студенты могут судить о качестве образования и давать оценку выпустившей их образовательной организации исходя из сроков поиска работы, реакции потенциальных работодателей во время собеседования на название вуза, по срокам и комфортности интеграции в производственные и бизнес-процессы организации, адаптации в коллективе, возможности использования на практике знаний и навыков, полученных в период обучения.

Работодатели же хотят видеть молодого специалиста, который в целом имеет ясное представление о способах и методах выполнения поручаемых ему задач и хотя бы первоначальные профессиональные навыки. Другими словами, особенно от выпускников бакалавриата общество в лице работодателей ждет вполне прикладных компетенций, подкрепленных определенным набором базовых теоретических знаний.

Уровень магистратуры больше ориентирован на владение управленческими компетенциями и навыками научно-исследовательской работы. Идеальной организацией обучения в магистратуре является такая, которая позволяла бы студентам параллельно работать, чтобы к моменту окончания был опыт практической деятельности по профессии. Такую возможность можно реализовывать через модульную систему обучения.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Определив универсальные вводные, остановимся на особенности их реализации в подготовке студентов по образовательным программам направления 38.03.02 Менеджмент и 08.03.01 Строительство. В качестве объектов наблюдения выступили два технических региональных вуза.

По первому направлению – менеджмент – сразу возникает вопрос о видах деятельности, в которых могут реализовать себя выпускники данного направления. Обратившись к реестру профессиональных стандартов, получить однозначный ответ на этот вопрос не удается. Можно предположить, что затягивание сроков появления нового ФГОС3++ связано во многом именно с этим обстоятельством. Привлекая потенциальных абитуриентов на данное направление, нередко можно столкнуться с непониманием как самих поступающих, так и их родителей, кем именно могут после окончания вуза работать дипломированные молодые кадры. Если до ввода в действие профессиональных стандартов ответ на данный вопрос был хоть и довольно общий, но привлекающий своей универсальностью, то с 2018 г. он вызывает затруднение исходя из размытого списка профессий, для которых в требованиях профстандартов подходит направление.

Возвращаясь к требованиям ФГОСов, необходимо понять, владение какими знаниями, умениями и навыками можно требовать от дипломированного менеджера, причем этот вопрос актуален как со стороны Министерства науки и высшего образования РФ, так и со стороны работодателя. Ответ влечет за собой решение двух следующих задач: привлечение каких специалистов для образовательного процесса позволило бы достичь большего эффекта для удовлетворения ожиданий работодателей; какой функционал необходимо обеспечить при прохождении производственных практик.

Изначально под словом менеджер подразумевался в первую очередь руководитель. Вызывает сомнение, что сразу же после студенческой скамьи, пусть даже вуза, входящего в топ-100, без наличия каких-либо дополнительных условий выпускника допустят к управленческой работе. Если обратиться к реестру уже утвержденных профессиональных стандартов, список которых постоянно актуализируется, можно увидеть только три документа, начинающиеся со слова менеджер: менеджер продуктов в области информационных технологий; менеджер по информационным технологиям; менеджер по продажам информационно-коммуникационных систем. Все три перечисленные профстандарта были разработаны еще в 2014–2015 гг., до ввода новых ФГОС.

Совместить перечень компетенций в новой редакции образовательного стандарта по менеджменту в свете необходимости интероперабельности с профессиональными стандартами на текущий момент затруднительно. В действующем ФГОСе двадцать профессиональных компетенций делятся на три группы в зависимости от выбранной вузом ориентированности программы обучения. Первая группа из восьми компетенций ориентирована на организационно-управленческую деятельность и предполагает по своей сути формирование управленческих компетенций у выпускника. Здесь возникает вопрос об актуальности и своевременности требований от выпускника бакалавриата способности решения управленческих задач. Такой подход более актуален для студентов уровня магистратуры, т. к. именно он требуется согласно профессиональным стандартам при назначении на руководящую должность. Вторая группа ориентирована на информационно-аналитическую деятельность и содержит в своем составе восемь компетенций, связанных с финансовым менеджментом, а также делопроизводством. Последняя группа состоит из четырех компетенций, характерных для предпринимательской деятельности.

С учетом этого, возможно, актуальнее было бы на уровне бакалавриата в 38 группе заменить название направления Менеджмент на Экономика и управление производственными процессами либо аналогичное этому, чтобы конкретизировать перечень компетенций в соответствии с профстандартами.

Второе направление, которое было охвачено в ходе исследования, более консервативно в части требований к компетенциям, идентичных ко всем профилям направления. Но здесь возникает проблема адекватности контрольных цифр приема по отношению к спросу рынка: предполагается, что выпускники должны устраиваться в строительные организации на должности не ниже мастеров участка или в проектные организации. Но здесь возникает вопрос о количестве вакансий на рынке для такого количества выпускников строительной специальности, наличии управленческих компетенций у последних и желания самих выпускников работать по специальности после окончания вуза.

Для достижения поставленной цели исследования были использованы следующие инструменты: анализ нормативных документов образовательных (ФГОСов действующих и проектов новых) и профессиональных стандартов, которые становятся обязательными с 2020 г.; статистический анализ данных по контингенту; результаты пилотажных социологических исследований, выполненные за период с сентября 2018 г. по февраль 2019 г. на базе вузов – объектов исследования: Новосибирский государственный технический университет и Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин).

Успеваемость студентов как показатель результативности учебного процесса

Традиционно качественным показателем результативности учебного процесса считалась успеваемость студентов и количество отчисленных в период обучения. Проведен анализ успеваемости студентов факультета инженерных информационных технологий регионального строительного вуза по 08 укрупненной группы специальностей и направлений. Как видно из табл. 1, из 281 студента 145 имеют

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

задолженность по результатам летней сессии, что составляет 52 % обучающихся, за зимнюю и летнюю сессии количество должников составило 86 (30 % от общего количество студентов). Правила проведения промежуточной аттестации закреплены во внутренних нормативных актах и положениях ВУЗа. Согласно им академические задолженности могут погашаться в течение одного учебного года. В табл. 1 отражена выборка по задолженностям студентов одного из инженерных факультетов (факультета инженерных информационных технологий) строительного вуза по итогам двух промежуточных аттестаций (экзаменационных сессий). Высокие показатели задолженности говорят о негативной тенденции в учебном процессе, которая приводит к отчислению и снижению численности принятого контингента. Данное утверждение подтверждается данными табл. 2, в которой учтено сокращение студентов только по причине неуспеваемости.

Данные табл. 2 позволяют сделать укрупненный расчет того, сколько средств потерял бюджет на затратах на обучение только по одному направлению в одном вузе. Приняв минимальное значение средней стоимости обучения 100 тыс. руб. на одного студента, потери на поступивших в 2014 г. составили около 50 млн руб., если от числа выпущенных трудоустроится по специальности не более 50 % (в 2017 фактический процент составил 47 % от выпуска), то к 50 млн руб. можно добавить почти 81 млн руб. То есть только по одному направлению обучения одного регионального университета (не самого большого по численности контингента) потери на образование только по одному году приема составят по самым скромным оценкам около 130 млн руб.

Всего из-за неуспеваемости за весь цикл обучения было отчислено 254 студента, или 38,5 % от числа зачисленных в 2014 г., и 171 студент, или 26 % от зачисленных в 2015 г. Интерпретация результатов может быть следующая: первый год в ВУЗе представляет собой адаптационный период, когда от «натаскивания» на тесты в средних учебных заведениях и гиперопеки учителей и родителей студенту приходится перестраиваться на иной подход к образовательному процессу, для которого характерны понимание предмета и высокий уровень самодисциплины. Динамика может быть спрогнозирована и подтверждается расчетами коэффициентов корреляции.

Анализ данных проводился по 4 профилям направления 08.03.01 Строительство регионального строительного вуза (вуз 1) и по направлению 38.03.02 Менеджмент регионального технического университета, входящего в топ-100 вузов (вуз 2), была проанализирована выборка по четырем годам набора (по 100 студентам каждого года набора) по соотношению личных показателей: результаты ЕГЭ при поступлении и результаты сессий. Студенты направления Строительство учатся на бюджетной основе, студенты-менеджеры обучаются по договорам об оказании образовательных услуг. Была выявлена прямая зависимость результатов ЕГЭ и текущей успеваемости, что отражено в данных табл. 3.

Табл. 1. Количество студентов, имеющих задолженности, по итогам экзаменационных сессий 2018–2019 уч. г.
Tab. 1. Number of students that failed to fulfill program requirements according to the results of examination sessions in 2018–2019

Группа	Количество студентов в группе	Задолженность по дисциплинам по итогам летней сессии					Должники по двум сессиям (зимней и летней)
		Количество задолженностей					
		1	2	3	4	5	
210	26	2	1	2	–	5	2
200	32	2	2	1	2	3	0
201	4	–	–	–	–	4	4
261	21	3	2	1	1	6	9
264	17	1	1	1	2	3	1
265	17	–	2	–	2	1	1
300	9	1	1	–	–	1	1
310	20	–	–	3	1	3	3
361	18	5	1	1	2	5	12
362	16	3	2	3	–	4	13
364	17	2	4	–	3	6	12
365	17	4	3	–	1	3	3
400	16	3	–	–	3	2	2
410	4	2	1	–	–	1	4
461	15	–	–	–	1	3	4
463	11	–	–	–	2	7	8
465	15	1	1	1	–	4	6
262 маг	6	–	–	1	–	–	1
Итого	281	29	21	14	20	61	86

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Табл. 2. Количество обучающихся на направлении 08.03.01 Строительство, 2014 и 2015 год приема
Tab. 2. Number of students admitted in 2014 and 2015 that major in Construction (08.03.01), by years

Курс	Обучающиеся	Отчисленные за год	% кзачисленным
Период обучения 2014–2018 гг., всего зачислено 659 человек на 1 курс			
2	531	128	19,4
3	452	79	12,0
4	405	47	7,1
Период обучения 2015–2019 гг., всего зачислено 658 человек на 1 курс			
2	569	89	13,5
3	488	81	12,3
4	472	16	2,4

Табл. 3. Коэффициент корреляции результатов ЕГЭ и успеваемости в вузе
Tab. 3. Correlation coefficient between state exam results after school and academic performance at university

Курс	Вуз 1	Вуз 2
1	0,3	0,3
2	0,9	0,4
3	0,91	0,15
4	0,92	0,46

Расчет коэффициента корреляции для обучающихся на бюджетных местах подтвердил, что с каждым последующим годом обучения по мере углубления в специальность дисциплины значение коэффициента становится выше. При проверке значимость коэффициентов была подтверждена, выборка является репрезентативной.

Результаты анализа по обучающимся на коммерческой форме обучения (вуз 2) также показали прямую зависимость результатов ЕГЭ и успеваемости в университете: после адаптационного периода (1 курс) на втором курсе коэффициент корреляции незначительно, но возрастает. Требует дополнительных исследований причина снижения успеваемости на 3 курсе. Возможно, 3 курс является периодом начала трудоустройства студентов, что приводит к снижению посещаемости и, как следствие, результатов сессий. Стимулом же повышения результативности обучения на последнем 4 курсе является необходимость подготовки и выхода на защиту выпускной квалификационной работы.

Несмотря на обоснованную критику ЕГЭ, его результаты напрямую указывают на готовность будущего студента овладевать знаниями в вузе на качественном уровне. Кроме того, существенным фактом является то, что такая система поступления значительно снижает субъективность и коррупционную составляющую в конкурсе на бюджетные места.

Данные свидетельствуют, что на уровень полученных выпускниками компетенций влияет их готовность овладевать этими компетенциями в течение срока обучения.

Можно предположить, что данная тенденция, кроме отношения к учебе самих студентов, связана с качеством организации самого процесса. В первом квартале 2019 г. проведено пилотажное социологическое исследование студентов двух вузов, которые выбраны объектами наблюдения, в качестве инструмента было выбрано анкетирование 276 студентов. 72 % учатся на бюджетной основе, 28 % – на коммерческой. Из опрошенных лишь 40 % считают, что знаний, получаемых в университете, достаточно, чтобы устроиться и работать по специальности, 46,8 % ответили категорично, что нет, недостаточно, а 13,2 % считают, что требуется дополнительное обучение.

Кадровое обеспечение (научно-педагогический состав)

Одним из факторов, влияющих на качество учебного процесса, является кадровое обеспечение направления подготовки (научно-педагогический состав), реализующий обучение по дисциплинам учебного плана. На формирование кадрового состава оказывают влияние следующие вводные:

- требования к кадрам федеральных государственных образовательных стандартов,
- требования к компетенциям выпускников со стороны работодателей,
- динамика и тенденции социально-экономического развития отрасли, в том числе рынок труда в части предложений.

Круг специалистов, которые могут быть привлечены вузом, а точнее – выпускающими кафедрами, для передачи знаний и формирования реального представления о профессии у будущих выпускников достаточно широк: руководители и сотрудники различных уровней подразделений предприятий разной функциональной и отраслевой направленности, финансовые аналитики, представители бизнес-среды. Но у такого инструмента есть свои плюсы и минусы, некоторые из которых отражены в табл. 4.

В период с 1 по 10 февраля 2019 г. было проведено пилотажное социологическое исследование путем анкетирования студентов, обучающихся на направлении Менеджмент и на техническом (строительном) направлении. Всего в опросе приняли участие 276 человек, в том числе студенты: 33,3 % – второго, 39,1 % – третьего, 14,1 % – четвертого курсов бакалавриата, и 13,4 % – магистранты первого курса. Целью исследования было выявление мнения студентов о целесообразности привлечения в учебный процесс преподавателей-практиков и оценка качества подачи ими материала.

Большинство студентов (68,8 %) считают, что будут работать в соответствии с получаемым образованием, 26,4 % категорически настроены на смену профиля деятельности, остальные 0,8 % еще не определились с выбором. При этом 46,7 % студентов отметили, что несмотря на то, что в учебном процессе уже были предметы, которые читались сотрудниками действующих организаций,

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Табл. 4. Плюсы и минусы привлечения преподавателей-практиков в образовательный процесс в вузе
Tab. 4. Pros and cons of attracting practitioners in the university educational process

Положительные стороны	Отрицательные стороны
Передача опыта непосредственно от первого лица	Субъективность оценок тех или иных факторов при изложении материала, влияние потребности в самопрезентации
Расширение для самих практиков горизонта теоретических знаний в процессе подготовки к занятиям	Отсутствие навыков преподавания, публичных выступлений в сочетании с относительно низким уровнем теоретической подготовки
Возможность иллюстрации теоретических положений практическими примерами	Сложности с подготовкой комплекта учебно-методических материалов в соответствии с требованиями государственных стандартов
Оригинальная подача материала, авторский взгляд	Проблемы с расписанием занятий и дисциплиной их проведения в связи с исполнением обязанностей по основному месту работы
Выявление наиболее талантливых студентов и трудоустройство выпускников в соответствии с профилем подготовки	Низкая вовлеченность в другие направления деятельности вуза, в том числе научно-исследовательскую деятельность
Возможность дополнительного дохода за счет оплаты педагогической деятельности	В связи с вводом профессиональных стандартов тарифы на оплату труда практикам без ученой степени не высоки (как ассистента / преподавателя / старшего преподавателя), что не всегда мотивирует в сопоставлении с доходом по основному месту работы, кроме того, для осуществления педагогической деятельности требуется отсутствие на это время по основному месту работы, что не всегда приветствуется работодателями

общения с людьми, работающими в сфере будущей профессиональной деятельности, не хватает.

Респондентам было предложено оценить по 5-балльной шкале качество преподавания привлеченных с предприятий сотрудников по ряду критериев (табл. 5).

Табл. 5. Оценка качества преподавания привлеченных практиков (результаты опроса студентов, % от опрошенных)
Tab. 5. Assessment of the quality of teaching done by practitioners at university according to a student survey, % of respondents

Критерий оценки	Оценка, балл				
	1	2	3	4	5
Интересная подача лекционного материала	2,5	8,3	35,1	39,1	14,9
Проведение практических занятий, способных заинтересовать дисциплиной	3,6	13,1	36,0	30,2	17,1
Передача опыта через реальные примеры	7,3	9,2	28,6	35,9	19,0
Полезность материала занятий	3,6	8,0	29,5	38,5	20,4
Запоминаемость материала	6,2	12,0	37,5	32,4	12,0

Оценка проводилась без сравнения с профессиональными преподавателями, однако результаты опроса, на взгляд авторов, позволяют судить о несколько завышенных ожиданиях от данного инструмента, т. к. в совокупности половина опрошенных дает низкую (1–2 балла) и среднюю (3 балла) оценку по каждому из критериев (кроме «полезность материала занятий»). Совокупность оценок ниже «хорошо» свидетельствует о невысоком качестве преподавания практиками. Тем не менее на вопрос «Какой процент профильных дисциплин от их общего количества должны, на Ваш взгляд, вести преподаватели-практики?» ответы студентов разделились следующим образом: не менее 20 % – 2,6 %; не менее 40 % – 15,3 %; не менее 60 % – 32,8 %; не менее 80 % – 49,3 %.

Таким образом, у студентов сформирована потребность в преподавателях-практиках, почти 50 % опрошенных считают, что практики должны читать практически все дисциплины. В сопоставлении результатов с предыдущими, можно сказать, что при востребованности опыта практиков эффективность их привлечения в качестве преподавателей снижается качеством преподавания, возможно, вследствие отсутствия у них опыта и навыков педагогической деятельности.

В ходе опроса были предложены уточняющие вопросы, чем привлекает участие практиков в образовательном процессе, что могло бы быть полезным в общении с практикующими специалистами. Варианты ответов и результаты опроса представлены на рисунке. Предоставлялась возможность выбора нескольких вариантов ответа.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Рис. Мотивация студентов при предпочтении преподавателей-практиков
Fig. Motivation of students that gave a high score to practitioners

При достаточно среднем уровне оценок качества обучения у преподавателей-практиков выбор студентов остается в пользу использования такой формы передачи опыта и реальных знаний для формирования компетенций.

Привлечениие бизнес-практики в образование

Каким видится выход из данной ситуации? Одним из вариантов решения особенно в отношении подготовки менеджеров является создание базовых кафедр на предприятиях. Однако такой инструмент не совсем подходит к модели организации отечественного образования, предполагающей формирование учебной нагрузки исходя из деления на группы, потоки, обязательность посещений занятий в противовес западной модульной системе и кредитам, ориентированным на индивидуальное формирование каждым студентом своей учебной нагрузки.

Идеальным был бы вариант формирования кадрового резерва преподавателей, начиная с первых курсов бакалавриата. Такой вариант может быть реализован через следующий алгоритм: в период работы приемной комиссии ответственные сотрудники вуза (заведующие выпускающих кафедр, деканы факультетов и т. п.) в присутствии родителей презентуют трехуровневую систему высшего образования, обосновывая необходимость магистратуры для студентов, проявивших особые качества и способности в процессе обучения на бакалавриате, а также перспективность и необходимость дальнейшего обучения в аспирантуре. Затем на протяжении всех лет обучения на первой ступени необходимо курировать способных студентов, мотивировать на продолжение образования, вовлекать в научно-исследовательскую деятельность, готовя к магистратуре и аспирантуре, во время обучения на второй и третьей ступени – поощряять и способствовать трудоустройству таких студентов по профилю подготовки. Такую возможность можно реализовывать при использовании модульной системы формирования учебной нагрузки в магистратуре. В аспирантуре необходимо привлечение к педагогической деятельности и полноценная подготовка к ней с помощью спецкурсов. После аспирантуры обязательным условием для трудоустройства в штат вузов должно стать наличие от 3 до 5 лет практического стажа по профилю деятельности. Это условие может быть реализовано и через малые инновационные предприятия, создание которых в последнее время много обсуждается в профессиональной среде.

Безусловно, предлагаемая модель представляется несколько нереалистичной из-за общей ситуации, сложившейся в сфере высшего образования: зарплаты, требования к научно-педагогическим кадрам, цифровизация экономики и т. д. – и является самостоятельной темой для анализа. Одним из недостатков модели является длительность процессов ее реализации от входа (работа с абитуриентами) до выхода (обновление штатного состава преподавателей). Необходимо отметить, что такой подход не нов: он активно практиковался в середине прошлого века в отечественном образовании – т. н. преемственность. И при соответствующих мерах поддержки со стороны государства, особенно в части формирования доходов преподавателей, предлагаемая модель может быть реализована уже сегодня.

Есть еще один отрицательный фактор. Сама работа с абитуриентами, умение качественно донести до них и родителей информацию связаны с навыками т. н. продаж. Однако в силу устоявшегося подхода к образованию как некоммерческой деятельности, определяющих личностные качества действующего педагогического состава, его навыков, не всегда описываемый подход может быть реализован.

Здесь необходимо отметить еще один взгляд на привлечение бизнес-практики в образование. В свете последних изменений и требований, предъявляемых к вузам при переходе к тройной и четверной спирали, высшее образование коммерциализируется. Это проявляется через следующие факторы: 1) путем осуществления коммерческого набора; 2) через институты дополнительного образования, активно продвигаемого вузами и в перспективе еще более востребованного в свете требований активно вводимых профстандартов; 3) исходя из требований к коммерциализации научно-исследовательской деятельности.

Таким образом, передача знаний в процессе образовательной деятельности является не целью, а предоставляемой организацией услугой. Даже обучаясь на бюджетной форме, студент учится не бесплатно: его обучение финансируется государством. Коммерциализация требует активного внедрения инструментов и подходов из бизнес-сферы: оценка эффективности вложений, которые несомненно являются инвестиционными, эффективная организация процессов, чаще всего через их реинжиниринг; внедрение различных инструментов, например элементов бережливого производства; разработки стратегии развития с точки зрения бизнес-ориентированности; активная разработка и внедрение инструментов финансового менеджмента и др.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Если рассматривать деятельность вуза с такой точки зрения, то привлечение в штат или проекты вуза сотрудников из бизнес-среды с опытом антикризисного, проектного управления может принести максимальный эффект в короткие сроки. В настоящее время привлечение таких кадров часто негативно воспринимается в среде сотрудников образовательных учреждений в силу непонимания последними подходов, методов, а также страха перед переменами. Особенно парадоксальна такая обратная связь от сотрудников кафедр, в задачи которых входит формирование у выпускников управленческих компетенций, экономической грамотности. Но высшее образование не может обеспечить необходимые перемены, не привлекая новые кадры с бизнес-компетенциями, а фундаментальное знание теории профессиональных преподавателей могло бы эффективно сочетаться с опытом практиков.

Подготовка будущих кадров по предлагаемому выше алгоритму позволит обеспечить формирование качественного состава будущих менеджеров в системе высшего образования, хорошо понимающих отраслевые особенности системы, требования времени к управлению и владеющих необходимыми знаниями и навыками.

Результаты проведенного пилотажного исследования, описанного выше, показали, что 44,6 % опрошенных студентов в ответе на вопрос «Чего, на Ваш взгляд, не хватает в учебном процессе?» указали на недостаток практики, а 46,7 % – на недостаток общения с представителями профессионального сообщества по профилю образования. Такие данные носят негативный характер на фоне особого внимания к практике в государственных образовательных стандартах (регламентируется от 10 до 50 % учебной нагрузки в структуре образовательной программы по менеджменту).

В настоящее время поиск предприятий – мест прохождения производственной практики –осуществляется в нескольких вариантах. Первый вариант: студенты сами находят место практики через родителей, знакомых, друзей. Особенно это касается иногородних: в таких случаях место практики определяется регионом проживания, чтобы продлить пребывание дома на время практики. Второй вариант: место практики предоставляет вуз, где в отделе практики или деканате формируется база предприятий-партнеров вуза, с которыми заключены договоры о сотрудничестве. Третий вариант: поиск места практики и заключение договоров осуществляют уполномоченные сотрудники выпускающих кафедр: формируется пул компаний, готовых брать студентов на производственную практику либо через контакты с работающими по профилю выпускниками кафедры предыдущих лет, либо путем стандартных «продаж», т. е. через холодные звонки и рассылки предложений о сотрудничестве, либо через личные контакты сотрудников кафедры.

Для второго и третьего вариантов характерны некоторые проблемы:

1) сложность переговоров с ответственными сотрудниками и (или) лицами, принимающими решения на предприятии, которые не всегда позитивно настроены на сотрудничество и могут дать негативную обратную связь;

2) трудности при переговорах в определении количества и «качества» студентов, которые могут быть направлены на предприятие, т. к. договоры необходимо заключать заранее, когда студенты еще сами не понимают темы своих научных интересов, руководителя и своих предпочтений;

3) объем работ / поручений, которые могут быть выполнены студентами, и их соответствие требуемым от выпускников компетенциям: компании не всегда готовы к постановке реальных задач, что обусловлено сроками практики (не более месяца), а также отсутствием возможности определения ответственности за результаты работы.

Практика часто сводится к формальному взаимодействию с предприятиями по поводу предоставления необходимого для отчета пакета документов. Сложности в этом вопросе определяются отсутствием возможности выделения куратора для практикантов. Такое кураторство предполагает дополнительную нагрузку на сотрудника компании, что требует дополнительной оплаты, к чему не всегда готово руководство предприятий.

Если обратиться к опыту американских коллег [6–9] в способах формирования практических знаний и навыков у будущих выпускников, то такой формат, как привлечение практиков в качестве преподавателей, там отсутствует, как отсутствуют в структуре образовательной программы практики. При этом бакалаврских программ по менеджменту нет – это направление для второго уровня образования. По мнению Г. Мицберга [10, с. 133–134], менеджерское образование должно быть нацелено на людей, имеющих стаж работы. Причем уровень получения такого образования – начиная с MBA. Отечественная практика, сложившаяся на сегодняшний день, показывает, что наибольшее распространение профессий, начинающихся со слова *менеджер*, характерно не для руководителей. Особенно активно данное слово используется в продажах и на других функциональных участках, предполагающих общение с действующими и потенциальными клиентами организаций, конечной целью которого является повышения объемов реализуемых товаров и услуг: менеджер прямых продаж, менеджер продаж, менеджер по работе с клиентами, менеджер по сбыту и т. п.

Предполагается, что получив базовые прикладные знания, для обеспечения будущего карьерного роста человек должен получить представление о теоретических и практических основах управленческого труда. Летом в кампусы университетов приходят сотрудники различных компаний, рассказывают о самих компаниях, их деятельности и предоставляют возможность частичной занятости. Студенты на добровольных началах могут поработать в компаниях, что добавляет дополнительные пункты в их

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

резюме при трудоустройстве после окончания университета. Поиск первого места работы для выпускника, как и в России, является достаточно трудной задачей. Отечественные работодатели, к сожалению, в большинстве своем не готовы к варианту частичной занятости студентов, предпочитая постоянный штат сотрудников. Необходимо на уровне государства принимать стимулирующие меры для работодателей, чтобы они увидели, что привлечение студентов профильных направлений деятельности на условиях частичной занятости позволяет с меньшими затратами формировать базу кадрового резерва или подбирать сотрудников на вакансии, не вступая при этом сразу в полноценные трудовые отношения. Принимая перспективного сотрудника без опыта, компания получает возможность подготовить кадры «под себя», собственные требования. Есть проблемы и с другой стороны: студенты не проявляют ожидаемых энтузиазма и настойчивости в получении реальных знаний и навыков профессиональной деятельности, что осложняет взаимодействие с работодателями, часто сводит на нет такие проекты.

Лояльные к совместным проектам компании могут быть разочарованы результатами сотрудничества: вуз не сможет подобрать студентов для них в ожидаемые сроки; практиканты окажутся не готовы к выполнению поставленных перед ними задач.

Выводы

1. Несмотря на обоснованную критику ЕГЭ со стороны профессионального сообщества, его результаты могут выступать критерием готовности абитуриента – потенциального студента – к качественному подходу к учебе. И данный инструмент может быть критерием для «отсечки» контингента, изначально не нацеленного на серьезное получение высшего образования. Но вместе с тем данный показатель не определяет готовность будущего выпускника работать по выбранной специальности после окончания вуза, что в случае с обучением на бюджетной основе приводит к низкой эффективности средств, направляемых государством на подготовку кадров в высшем образовании.

2. Регулируемое на уровне ФГОСов привлечение практиков к ведению дисциплин в высших учебных заведениях хоть и является вполне обоснованным инструментом, но имеет, как и каждый инструмент, негативные стороны: недостаточность профессиональных педагогических компетенций у преподавателей-практиков, что влияет на качество подачи и усвоения студентами материала, а значит и формирования у них заинтересованности в будущей профессии; отсутствие временных ресурсов у таких сотрудников и отсутствие достаточных финансовых ресурсов у самих вузов для привлечения таких преподавателей. Одним из возможных вариантов решения вопроса представляется формирование требований к будущим преподавателям: несмотря на окончание аспирантуры, обязательное наличие практического опыта работы по специальности перед началом педагогической деятельности. Но уровень доходов и прочие условия работы преподавателей не способствуют привлекательности сферы деятельности, поэтому предлагаемый выход в текущих обстоятельствах представляется утопичным, из чего вытекает следующий вывод.

3. Необходимо активное внедрение методов и инструментов из бизнес-среды в систему высшего образования. В настоящее время многие позитивные изменения, которые могли бы вызвать повышение качества подготовки в соответствии с актуальными требованиями работодателей и государства, встречают уравновешивающую обратную связь со стороны консервативно настроенной части профессионального сообщества. Это же обстоятельство является одним из факторов, затрудняющих привлечение к педагогической деятельности в вузе представителей с опытом практической деятельности.

4. Такой инструмент, также вытекающий из требований федеральных государственных стандартов, как производственные практики, в большей части реализуется формально ввиду коротких сроков; отсутствия заинтересованности у самих потенциальных работодателей (по месту практики) в отвлечении временных и трудовых ресурсов (при назначении руководителей практики от предприятия); отсутствия интереса у самих студентов к поручаемой им работе на практиках.

В табл. 6 определены ожидания и реальные результаты привлечения бизнес-практик в образовательную среду.

Заключение

Рассмотренные в статье проблемы не являются результатом современной ситуации в высшем образовании: вопросы практической адаптации выпускников вузов, уровня качества их подготовки являлись актуальными на протяжении, наверное, всей истории высшего образования. Но в настоящее время под воздействием социально-экономических условий в целом и концепции Университет 4.0 в частности средства, направляемые на образование, окончательно приобрели все черты инвестиционных вложений. Если выпускник не готов работать в соответствии с направлением подготовки, на котором он обучался, то можно считать, что бюджетные деньги потрачены неэффективно, т. к. требования профессиональных стандартов в отношении уровня и направлений подготовки для получения любой должности почти во всех сферах деятельности достаточно однозначны. Такое же утверждение справедливо и для заказчиков, которые оплачивают обучение на условиях коммерческого набора. Имеющиеся инструменты для формирования интереса и компетенций к будущей профессии у обучающихся формально работают, но, как показывают результаты исследования, не достаточно результативно. Вместе с тем качественный анализ рисков и проблем позволяет выявлять проблемные вопросы и находить возможные их решения.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Табл. 6. Анализ внедрения бизнес-практик в образовательную среду
Tab. 6. Analysis of the implementation of business practices in the educational environment

Форма привлечения бизнес-практик	Ожидания	Реальность
Привлечение сотрудников и руководителей организаций из профессиональной сферы в качестве преподавателей	• передача опыта в непосредственном контакте студентов с представителями профессиональной среды	• развивает кругозор у студентов, понимание областей применения знаний, но не является инструментом для их закрепления
Организация практик на предприятиях и организациях в размерах и сроках, установленных образовательными программами и календарными графиками обучения	• получение студентами практических умений и навыков по профессии в результате непосредственного участия в деятельности предприятий и организаций	• ввиду установленных сроков и форм организации часто сводится к формальному сбору документов для отчета, выполнению заданий не в соответствии с профилем деятельности
Внедрение инструментов из бизнес-среды в управление образовательными организациями	• знания профессиональных преподавателей в первую очередь должны реализовываться на практике в вузе совместно со студентами, что является эффективным инструментом для демонстрации практического применения теории на практике; • привлечение бизнес-практиков в такие проекты позволило бы повысить их эффективность	• несмотря на необходимость реинжиниринга различных процессов в вузах под влиянием смены концепции высшего образования, из-за отсутствия практического опыта работы профессиональные преподаватели не всегда готовы к практической демонстрации и внедрению практических навыков, полученных в результате преподаваемых ими дисциплин; • опыт сторонних кадров воспринимается как агрессивный и встречает непонимание и сопротивление в профессиональной среде

Литература

1. Борисова А. А. Механизм регулирования профильной занятости выпускников вузов // Современная наука. 2016. № 1. С. 52–54.
2. Борисова А. А. Инструменты диагностики профильной занятости выпускников: ограничения и результаты использования // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2016. № 1. С. 10–16.
3. Борисова А. А., Тимофеева А. Ю. Результативность конкуренции выпускников на рынке труда: измерение связи между типом трудоустройства и уровнем конкурентоспособности // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2015. № 4. С. 102–117. DOI: 10.17223/19988648/32/7
4. Ермакова Ж. А., Никулина Ю. Н. Качество образования с позиции потребителей образовательных услуг вуза // Креативная экономика. 2017. Т. 11. № 7. С. 725–734. DOI: 10.18334/ce.11.7.38162
5. Тимофеев В. С., Борисова А. А., Аврунев О. Е. Готовность обучающихся состояться в профессии: старт профессионального становления // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2014. № 3. С. 53–62.
6. Oplakanskaia R., Osmuk L., Pogorelskaya A., Pomorina I. Post-industrial university towns and the triple helix concept: case studies of Bristol, Sheffield, Novosibirsk and Tomsk // Bulletin of Geography. Socio-economic Series. 2019. № 44. P. 39–46. DOI: https://doi.org/10.2478/bog-2019-0013
7. Anttonen M., Lammi M., Mykkänen J., Repo P. Circular economy in the triple helix of innovation systems // Sustainability. 2018. Vol. 10. № 8. DOI: 10.3390/su10082646
8. Lemos M., Liberali F. The creative chain of activities towards educational management transformation Findings from an intravention case study // International Journal of Educational Management. 2019. Vol. 22. № 7. P. 1718–1732.
9. Alvarez I. G., Cerza R. E. B., Merizalde A. M. M., Ramirez J. A. E., Delgado R. A. Implementation of educational inclusion in the career initial education of the metropolitan university of Ecuador // Revista Conrado. 2019. Vol. 15. № 70. P. 330–335.
10. Мицберг Г. Менеджмент: Природа и структура организаций. М.: Эксмо, 2009. 595 с.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Attracting Business Practice in Educational Environment: Expectations and Reality*

Angelica A. Emelyanovich [a]; Sergey V. Koval [a, b, c, @, *]; Danil G. Dyachenko [a]

[a] Novosibirsk State Technical University, 20, K. Marx Ave., Novosibirsk, Russia, 630073

[b] Institute of Economics and Industrial Engineering, Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, 17, Ac. Lavrentiev Ave., Novosibirsk, Russia, 630090

[c] Novosibirsk State University of Architecture and Civil Engineering, 113, Leningradskaya St., Novosibirsk, Russia, 630008

[@] svkkoval@yandex.ru

Received 18.11.2019. Accepted 10.12.2019.

Abstract: The article features the use of business practices in the sphere of education, as required by the Federal State Standard. The research objective was to systematize the prerequisites for this process: on the basis of normative documents and on the basis of the requirements employers impose on the competencies of university graduates. The authors consider externship training and involvement of employees and managers into the teaching process as perspective tools. For each tool, they identified problems according to a comparative analysis of the expected outcome and the actual results of their application. The research featured two regional universities. One is a basic university included in the Top 100 of Russian universities, while the other has a narrow industrial specialization. The object of the study was the quality of training of students in terms of their adaptation to the requirements of the professional environment, as well as the tools that can provide this quality. The research employed various methods of sociological research and the method of correlation analysis. The paper focuses on advantages and disadvantages of the tools. The training of university staff seems to require a revision in that teaching personnel have to obtain key competencies in the professional disciplines they teach.

Keywords: business environment, university, quality of training, professional competence, Federal State Standards

For citation: Emelyanovich A. A., Koval S. V., Dyachenko D. G. Attracting Business Practice in Educational Environment: Expectations and Reality. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(4): 376–386 (In Russ.) DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

References

1. Borisova A. A. The mechanism of regulation of the employment profile of graduates. *Sovremennaia nauka*, 2016, (1): 52–54. (In Russ.)
2. Borisova A. A. Instruments of diagnostic of profile employment of graduates: limitations and results. V*estnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2016, (1): 10–16. (In Russ.)
3. Borisova A. A., Timofeeva A. Yu. The effect of graduates' competitiveness in the labour market: measuring the correlation between the type of employment and the degree of competitiveness. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika,* 2015, (4): 102–117. (In Russ.) DOI: 10.17223/19988648/32/7
4. Ermakova Zh. A., Nikulina Yu. N. The quality of education from the viewpoint of consumers of educational services at the university. *Creative Economy,* 2017, 11(7): 725–734. (In Russ.) DOI: 10.18334/ce.11.7.38162
5. Timofeev V. S., Borisova A. A., Avrunev O. E. The readiness of students to succeed in their profession: a start of professional formation. *Izvestiia Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii*, 2014, (3): 53–62. (In Russ.)
6. Oplakanskaia R., Osmuk L., Pogorelskaya A., Pomorina I. Post-industrial university towns and the triple helix concept: case studies of Bristol, Sheffield, Novosibirsk and Tomsk. *Bulletin of Geography. Socio-economic Series,* 2019, (44): 39–46. DOI: https://doi.org/10.2478/bog-2019-0013
7. Anttonen M., Lammi M., Mykkänen J., Repo P. Circular economy in the triple helix of innovation systems. *Sustainability*, 2018, 10(8). DOI: 10.3390/su10082646
8. Lemos M., Liberali F. The creative chain of activities towards educational management transformation Findings from an intravention case study. *International Journal of Educational Management*, 2019, 22(7): 1718–1732.
9. Alvarez I. G., Cerza R. E. B., Merizalde A. M. M., Ramirez J. A. E., Delgado R. A. Implementation of educational inclusion in the career initial education of the metropolitan university of Ecuador. *Revista Conrado*, 2019, 15(70): 330–335.
10. Mintzberg H. *Management: The nature and structure of organizations*. Moscow: Eksmo, 2009, 595. (In Russ.)

* This article is part of project XI.170.1.2. (0325-2017-0013) "Setting the foundations for the basics of innovative economics: operational definitions, measurements, models, scientific and technological forecasts and programs", No. AAAA-A17-117022250128-5 (Koval S. V.).