

G.I. Lukin

CONCEPT OF PROFOUND INTEGRATION OF STATE AND CORPORATE SYSTEM OF PROFESSIONAL EDUCATION

Gennady Lukin – Research Advisor of the Laboratory of Social and Economic Problems of Professional Education and Employment of St. Petersburg State University of Economics, Doctor of Economics, professor, corresponding member of the Academy of Education of Russia, St. Petersburg; **e-mail: laborator@rambler.ru.**

We carry out the analysis of the interaction of the state and corporate systems of professional education taking into consideration new educational structures implementing the programs of applied qualifications.

We suggest introducing a new organizational structure – the National Coordination Centre for Development of Continuing Professional Education. We also determine the forms and essence of various types of integration: simple, profound and absorbing integration of non-market type.

Keywords: *integration; profound integration; absorbing integration; state system of professional education; corporate system of professional education; qualification; applied qualification; educational programs; advanced staff training.*

Г.И. Лукин

КОНЦЕПЦИЯ УГЛУБЛЕННОЙ ИНТЕГРАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Геннадий Иванович Лукин – научный руководитель лаборатории социально-экономических проблем профессионального образования и занятости населения ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», доктор экономических наук, профессор, член-корреспондент РАО, г. Санкт-Петербург; **e-mail: laborator@rambler.ru.**

В статье осуществляется анализ состояния взаимодействия государственной и корпоративной систем профессионального образования с учетом создания новых образовательных структур, реализующих программы прикладных квалификаций.

Предлагается новая организационная структура – Национальный координационный центр развития непрерывного профессионального образования. Кроме того, определены формы и содержание различных типов интеграции: простая, углубленная и поглощающая интеграция нерыночного типа.

Ключевые слова: *интеграция; углубленная интеграция; поглощающая интеграция; государственная система профессионального образования; корпоративная система профессионального образования; квалификация; прикладная квалификация; образовательные программы; опережающая подготовка кадров.*

Российская академическая и вузовская наука в сфере образования долгие годы была сосредоточена на реформировании государственной системы общего и профессионального образования, в том числе по таким направлениям, как интеграция образования и науки, инновационное развитие образовательных учреждений, создание автономного образовательного учреждения и т.д. В то же время на-

ряду с государственной системой профессионального образования (ГСПО) активно развивалась корпоративная система профессионального образования (КСПО) в различных его организационных формах. Эту тенденцию Минобрнауки РФ «заметило» только в первом десятилетии XXI века, когда бывший глава этого ведомства А. Фурсенко отметил, что «... работодатели все активнее инвестируют в развитие

альтернативных учебных заведений – корпоративных университетов, тренинговых компаний, систему внутрифирменной подготовки кадров, стремясь совместить процесс обучения и профессиональной деятельности» [8]. В такой трактовке речь, фактически, идет о конкуренции двух систем, поскольку термин «альтернативное учебное заведение» ассоциируется с термином «конкуренция». Однако в эти же годы предприятия, прежде всего крупные компании, активно сотрудничали с вузовской системой образования по подготовке, переподготовке и повышению квалификации руководителей и специалистов, одновременно развивая корпоративную систему профессионального образования. Примером тому является ОАО «Газпром», которое многие годы сотрудничает с десятками государственных вузов и в то же время имеет свою систему непрерывного фирменного профессионального образования. Поэтому важно разобраться, в каком секторе рынка образовательных услуг имеет место конкуренция, когда и где конкуренцию заменяет взаимодействие и интеграция.

Так, на российском рынке образовательных услуг в секторе формального профессионального образования, наряду с государственными бюджетными и автономными, появились созданные в начале реформ негосударственные образовательные организации, имеющие, однако, государственную аккредитацию и работающие по единым государственным образовательным стандартам. Конкуренция между государственными и негосударственными образовательными организациями ведется в основном за привлечение выпускников 9–11-х классов, за более высокое качество образовательных услуг и в меньшей степени за трудоустройство выпускников профессиональной школы, поскольку в законодательстве эта функция за ними не закреплена. На региональном уровне имеет место конкуренция за выпускников общеобразовательной школы и между государственными образовательными организациями.

По нашему мнению, показатель трудоустройства выпускников образователь-

ных организаций, реализующих базовое профессиональное образование, должен быть включен в качестве важного результирующего критерия при государственной или государственно-общественной аккредитации образовательных организаций профессиональной школы, поскольку невостребованность ее выпускников на рынке труда есть не что иное, как непроизводительные затраты образовательных ресурсов: трудовых, материальных и финансовых, в том числе инвестиционных, а для молодых рабочих и специалистов – проблема поиска подходящей работы вне полученной профессии. Официальная статистика показывает, что около 30% выпускников вузов и колледжей трудоустраивается не по своей специальности или находится в поисках работы. В этом плане интерес представляет опыт ряда штатов США по использованию методики финансирования государственных образовательных организаций по конечным результатам их деятельности [10].

Что касается более ёмкого рыночного сектора профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, то наряду с традиционными отраслевыми институтами и факультетами повышения квалификации в ГСПО, на этом секторе рынка появились активные игроки с новой идеологией и новыми методами обучения, такие как корпоративные университеты, образовательные холдинги, бизнес-школы, технические школы по обучению новой технике и инновационным технологиям работников предприятий-заказчиков этой техники, а также другие организационные формы корпоративного обучения. Эти новые образовательные структуры составляют серьезную конкуренцию традиционным формам дополнительного профессионального образования, имеющим меньшую степень рыночной свободы и свободы выбора слушателями программ повышения квалификации с учетом накопленных знаний и опыта работы.

В таблице представлена укрупненная структура организационных форм ГСПО и КСПО. Технические школы и центры обучения корпораций, производящих но-

Укрупненная структура организационных форм ГСПО и КСПО

ГСПО	КСПО
1. Государственные образовательные организации высшего и среднего профессионального образования	1. Образовательные структуры внутрифирменного профессионального образования и обучения кадров
2. Факультеты и институты повышения квалификации руководителей и специалистов при государственных вузах	2. Самостоятельные корпоративные образовательные структуры, в том числе корпоративные университеты, научно-образовательные холдинги, учебные центры, тренинговые компании, бизнес-школы и другие
3. Отраслевые и региональные институты повышения квалификации руководителей и специалистов	3. Технические школы и центры обучения корпораций, производящих новую технику для обучения персонала предприятий-заказчиков

вую технику, выделены в отдельный раздел 3 КСПО, поскольку они, фактически осуществляют опережающую подготовку кадров для предприятий-заказчиков, что позволяет им своевременно осваивать новую технику и инновационные технологии. Кроме того, если программы корпоративных университетов получают государственную аккредитацию, то их следует относить к негосударственным образовательным организациям. Например, корпоративный университет «Норильский никель» имеет статус негосударственного образовательного учреждения.

Поскольку КСПО, по существу, реализует дополнительное профессиональное образование, то, казалось бы, в новом Федеральном законе «Об образовании», в разделе «Дополнительное профессиональное образование» должно быть определено место корпоративного образования. Однако в законе отсутствует даже термин «корпоративное образование», не говоря уже о его содержании.

В отличие от этого основного закона российской системы образования в государственной программе РФ «Развитие образования на 2013–2020 гг.» предусматривается развитие двух типов сетей «организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и получения прикладных квалификаций, а также гибкие модульные программы переподготовки и повышения квалификации. С одной стороны, будут

создаваться территориально доступные многопрофильные колледжи с гибкими вариативными образовательными программами. С другой стороны, ведущие отраслевые компании будут также совместно с государством развивать сети организаций, реализующих образовательные программы прикладных квалификаций, и организации среднего профессионального образования в конкретных отраслях» [3].

Таким образом, государство, пожалуй, впервые на деле готово сотрудничать с ведущими отраслевыми компаниями по развитию сети организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и прикладных квалификаций. По сути, формируется новая государственная образовательная политика, концепция которой основывается на взаимодействии, интеграции государственной и корпоративной системы профессионального образования и направлена на снижение государственных расходов на профессиональное образование. Неслучайно премьер-министр Д. Медведев на встрече с предпринимателями, работающими в сфере образования и подготовки кадров, заявил, что «целый ряд средних специальных учебных заведений вообще должен быть на финансировании и просто принадлежать компаниям». Однако вызывает большое сомнение желание крупных предприятий и компаний брать на свой баланс колледжи и техникумы, тем более им выгоднее брать

кадры с региональных рынков труда или осуществлять их целевую подготовку по договорам с указанными образовательными организациями.

Подтверждением новой государственной политики в области профессионального образования является появившаяся в 2012 году в Минобрнауки РФ «Программа апробации модели взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров», которую курирует Департамент развития профессионального образования. К этому следует добавить, что еще в 1994 году был создан Национальный фонд подготовки кадров (НФПК) для реализации масштабных проектов в сфере образования во взаимосвязи с работодателями. Одной из основных задач фонда является руководство процессом апробации модели взаимодействия государственного и корпоративного образования. Кроме того, Фонд проводит мониторинг по созданию учебных центров профессиональных квалификаций.

В Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки» была поставлена задача проработать до конца мая 2013 г. вопрос о формировании многофункциональных центров прикладных квалификаций (МЦПК), осуществляющих обучение на базе среднего (полного) общего образования, в том числе путем преобразования существующих учреждений начального и среднего профессионального образования в такие центры [2]. Решение данной задачи должно обеспечить преодоление разрыва между потребностями экономики в квалифицированных рабочих и реальным уровнем их подготовки в системе профессионального образования и профессионального обучения. К концу 2013 года таких центров в различных регионах России создано более 60-ти, в основном в сфере среднего профессионального образования. Для реализации Указа Президента Коллегией Министерства образования и науки РФ (протоколом от 18 июля 2013 г.) одобрена «Стратегия развития системы подготовки кадров и

формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года» [4] и, фактически одновременно с этим документом в ведомстве разработаны Методические рекомендации по формированию «многофункциональных центров прикладных квалификаций», которые были направлены руководителям высших органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации. К сожалению, во всех указанных выше официальных документах отсутствует определение понятия «*прикладная квалификация*». В новом законе РФ «Об образовании» это понятие также отсутствует, в то же время имеет место понятие «квалификация», в содержание которого включены уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующие подготовленность работника к выполнению определенного вида трудовой деятельности (гл. 1, ст. 2. «Основные понятия, использованные в настоящем законе») [1]. Однако понятия квалификация и компетенция пересекаются и дублируются по таким базовым элементам, как знания и опыт работы. Так, в «Большом экономическом словаре» компетентность обозначает знание, опыт в той или иной области [6. С. 321], а квалификация – подготовленность работника к качественному выполнению конкретных видов работ, определяемая наличием знаний, умений, профессиональных навыков, опыта [6. С. 306]. Последними признаками квалификации выпускники профессиональной школы – молодые специалисты и рабочие – не обладают.

Известно, что в документах, регламентирующих сферы труда, образования и занятости населения, и в научном обороте также отсутствует понятие «прикладная квалификация», а используется общепринятое понятие «квалификация», которое наряду с понятием «профессия» необходимо рассматривать как форму единичного разделения труда. К. Маркс дифференцировал совокупный труд на простой и сложный, последний требует затрат времени и средств на обучение. В процессе обучения в системе базового профессионального образования ее выпу-

скники – молодые рабочие и специалисты – получают определенный объем общетеоретических и специальных знаний, а также первоначальные производственные навыки и умения, зафиксированные в Государственных образовательных стандартах. Такую квалификацию молодых специалистов и рабочих можно условно отнести к понятию «начальная квалификация». Здесь важно подчеркнуть, что ценность базового профессионального образования заключается прежде всего в том, что оно создает твердую основу для осознанного освоения программ послебазового профессионального образования. Поэтому концептуально важно исходить из положения, согласно которому нельзя получить прикладную (профессиональную) классификацию и эффективно, творчески использовать ее на производстве, минуя *базовое* профессиональное образование, ибо это уже будет ремесленная подготовка молодежи к освоению профессии и квалификации, которая является тупиковой для профессионального и карьерного роста, освоения программ непрерывного профессионального образования на протяжении всей жизни. Это концептуальное положение расходится с официальной установкой на получение прикладной (профессиональной) квалификации на базе среднего общего образования.

В процессе послебазового профессионального образования в различных его организационных формах, включая УЦПК, молодые рабочие и специалисты среднего звена – выпускники профессиональной школы – могут, при их желании, осваивать программы прикладных (профессиональных) квалификаций, содержание которых должно соответствовать отраслевым профессиональным стандартам. Соответственно, в ГСПО и аккредитованных негосударственных образовательных организациях, с учетом указанных выше государственных нововведений и наших концептуальных положений, должна быть фактически организована двухступенчатая система профессионального образования молодежи.

В целом, двухступенчатая государственная система профессионального обра-

зования вписывается в теорию человеческого капитала. В частности, Г. Беккером в рамках этой теории введено понятие *общий* и *специальный* человеческий капитал (или *специфический*). Специальный человеческий капитал представляет собой навыки и образование, приобретенные на данном предприятии, и специфический для него. Общий же капитал – это знания, полученные в любом месте и которые могут применяться для любой работы [5]. Очевидно, автор имеет в виду общетеоретические знания, на базе которых формируется специальный человеческий капитал.

Отметим, что утвержденные Правительством РФ государственные образовательные стандарты (ГОСы) обновляются раз в пять лет, а методология и методика их взаимосвязи с отраслевыми профессиональными стандартами до настоящего времени не разработаны. Практически, ГСПО, как минимум, в течение пяти лет оторвана от технологических нововведений в отраслях хозяйственного комплекса страны, для которых она готовит кадры специалистов и квалифицированных рабочих, поэтому не случайно для работодателей дипломы выпускников большинства образовательных организаций ГСПО выполняют лишь сигнальную функцию при заключении трудовых договоров. Уже общепризнано, что оторванность системы базового профессионального образования от производства и его технологической модернизации является основным противоречием в развитии российской системы профессионального образования. Это противоречие в настоящее время государство стремится нивелировать путем создания новых образовательных структур, реализующих прикладные квалификации.

По нашему мнению, эти противоречия могут быть разрешены путем интеграции ГСПО и КСПО. В то же время следует отметить, что КСПО запаздывает со своевременным кадровым обеспечением вновь вводимых производств и наукоемких технологий при реализации инвестиционно-инновационных проектов, в которых не отражены требования к уровню квалификации работников, эксплуати-

рующих новую технику. Наличие этих требований и соответствующих программ обучения, а также инструментария планирования и прогнозирования опережающей подготовки кадров для вновь вводимых мощностей и наукоёмких технологий является необходимым условием для сбалансированности вновь вводимых рабочих мест инновационного типа и привлекаемой для их эксплуатации рабочей силы по принципу «готовые кадры ко времени ввода новых рабочих мест». Анализ доступной нам информации показывает, что такой инструментарий отсутствует на крупных предприятиях и компаниях, типа РЖД, «Лукойл», «Норильский никель». В настоящее время эту кадровую проблему решает ОАО «Газпром» в интеграции с СПбГЭУ. В частности, в лаборатории социально-экономических проблем профессионального образования и занятости населения данного университета по заказу ОАО «Газпром» была разработана Методика и информационная модель опережающей подготовки кадров для вновь вводимых производств и инновационных технологий, а в 2014 году – Целевая модель опережающей подготовки кадров на основе прогнозирования потребности ОАО «Газпром» в трудовых ресурсах до 2030 года.

Наряду с государственным НФПК в России в 2007 году создана международная Ассоциация корпоративного образования (МАКО), которая занимается продвижением корпоративного образования, в том числе на международном уровне. Эта ассоциация ставит задачу по взаимовыгодному сотрудничеству: бизнес-структур, образовательных организаций различных типов и государственных органов управления образованием. Кроме того, она проводит международный мониторинг по развитию системы корпоративного образования. Свой вклад в развитие системы внесла и проведенная по инициативе МАКО международная конференция «Корпоративное образование – 2007» в стенах Корпоративного энергетического университета РАО ЕЭС России. На этой конференции была впервые выдвинута идея о создании единой модели корпора-

тивного университета, что позволит говорить на одном профессиональном языке в мире корпоративного образования [7].

Таким образом, в настоящее время в рамках общей системы непрерывного профессионального образования функционируют две крупные организационные структуры, нацеленные на взаимодействие с работодателями и их объединениями, НФПК и МАКО. Здесь необходимо отметить, что если ГСПО имеет свои органы управления на региональном и федеральном уровне, то КСПО таких управляющих структур не имеет.

По нашему мнению, наиболее эффективной формой управления процессами интеграции двух указанных подсистем может стать создание единого некоммерческого центра развития непрерывного профессионального образования национального уровня, главной задачей которого станет координация работы ГСПО и КСПО и разработка общей концепции их развития на среднесрочную и долгосрочную перспективу. Финансирование Национального центра должно осуществляться на основе общественно-государственного партнерства. Организационная структура управления такого центра представлена на рис. 1.

Отметим, что теория непрерывного профессионального образования достаточно полно разработана в трудах российских и зарубежных ученых, исследующих образовательную проблематику. Однако достижения этой теории недостаточно отражены в прикладных разработках и правовых актах.

Концептуально важно определить, какие формы интеграции могут быть реализованы между ГСПО и КСПО. Нам представляется, что в этих двух подсистемах общей системы непрерывного профессионального образования может быть реализованы три организационные формы интеграции: простая (мягкая), углубленная и поглощающая интеграция нерыночного типа (см. рис. 2).

В процессе исследования проблемы возникла необходимость ввести в научный оборот наряду с понятием простой мягкой интеграции (договорной и ассоци-

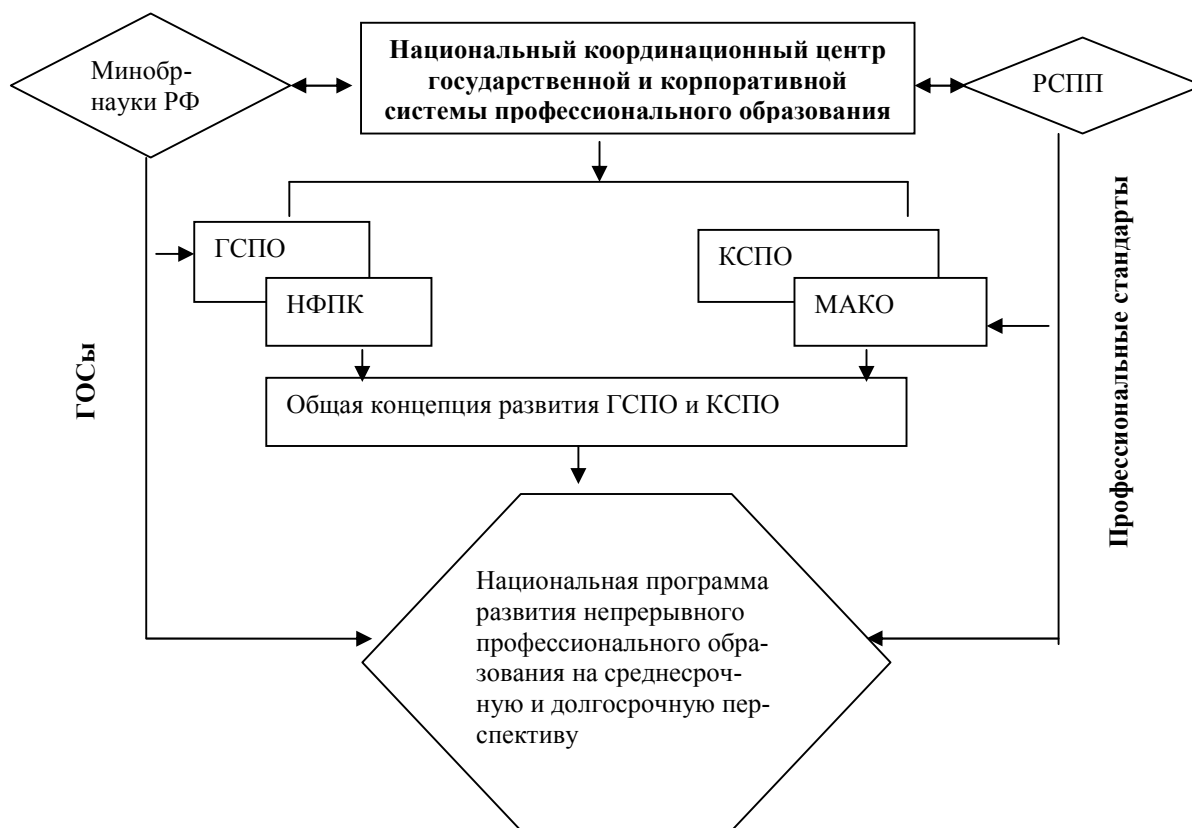


Рис. 1. Организационная структура национального координационного центра развития непрерывного профессионального образования



Рис. 2. Блок-схема интеграции ГСПО и КСПО

ированной), широко применяемой в системе непрерывного профессионального образования, понятие *углубленной межотраслевой интеграции* образовательных учреждений, которая включает образовательные организации различной отраслевой принадлежности.

Содержание понятия «поглощающая интеграция» определено в западной теории слияния и поглощения, которая, по нашему мнению, не может быть использована в полной мере в организациях социальной сферы, прежде всего, в образовательных, поскольку в основе этой тео-

рии, в ее главной целевой установке лежит наращивание стоимости и прибыли одной более успешной компании за счет поглощения другой, менее успешной на конкурентном рынке. Поэтому понятие «поглощающая интеграция» мы разделили на два самостоятельных понятия по критерию их отношения к рынку: поглощающая интеграция рыночного типа и поглощающая интеграция нерыночного типа. Естественно, что при такой дифференциации необходимо определить общее и особенное в указанных выше двух типах поглощающей интеграции. Общее определяется при объединении двух и более хозяйствующих структур и достижении синергетического эффекта, который в ряде источников для наглядности представлен формулой $1+1=3$ [9]. Особенное заключается в том, что поглощающая интеграция нерыночного типа не имеет своей главной целью извлечение прибыли. Ее главная цель – рост качества социальных услуг населению, в том числе образовательных, и возможность снижения удельных расходов на их производство за счет синергии.

В заключение отметим, что в данной статье был затронут ряд вопросов постановочного характера, например, предложение по созданию национального координационного центра развития непрерывного профессионального образования, его организационной структуры и функционального назначения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Министерство образования и науки РФ: [сайт]. URL: минобрнауки.рф/документы/2974 (дата обращения: 03.02.2015).
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки». Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 гг.». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Стратегия развития системы подготовки кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
5. Беккер Г.С. Человеческий капитал (главы из книги) // США: экономика, политика, идеология. М., 1993. С. 109–119.
6. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2010.
7. Гольшеникова О.В. Мировые тенденции развития корпоративного образования // Обучение & карьера. 2008. № 23 (66). С. 16–18.
8. Основные проблемы развития российского образования // Справочник руководителя образовательного учреждения. 2005. № 1. Январь. С. 10.
9. Синергетический эффект в экономике // «GarageBiz»: блог о предпринимательстве. URL: <http://www.garagebiz.ru/view/sinergiya/economnics> (дата обращения: 29.01.2015).
10. Финансирование вузов по результатам их деятельности // Экономика образования. 2003. № 2.