

МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ВЗАИМНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ВУЗОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ МЕЖИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ДОВЕРИЯ

О.А. Золотарёва, О.А. Хмель, В.Ю. Друк

Полесский государственный университет

zolotareva.o@polessu.by, khmel.o@polessu.by, druk.v@polessu.by

Аннотация. В статье предлагаются новые формы и механизмы взаимодействия вузов и работодателей для повышения взаимной ответственности и формирования доверия в целях повышения эффективности взаимодействия.

Ключевые слова: межинституциональное доверие, ответственность вузов и работодателей, система гарантий, краудфандинг/краудинвестинг как механизмы формирования доверия.

Экономическая категория доверия в современных реалиях является основой всех социальных институтов, главным элементом человеческого капитала, связующим звеном в системе «общество, экономика, образование».

В литературе можно найти трактовку категории доверия не только с качественной стороны, но и как количественной динамической характеристики взаимоотношений различных экономических субъектов, которые основаны на выгоды экономических результатов взаимодействия и на уверенности в добросовестности, лояльности, искренности друг друга [2].

Доверие в системе в высшем образовании мы предлагаем рассматривать как систему институциональных и общностных отношений, отражающих устойчивость ожиданий добросовестного выполнения обязательств взаимодействующими субъектами. Доверие – нематериальный фактор, который может превратиться в материальный актив развития высшей школы. Оно формируется как внутри системы высшего образования, так и во взаимодействии с внешней средой, отдельными структурами, институтами, группами общества.

Доверие как нематериальный актив высшего образования – комплексная и малоизученная проблема. Несмотря на явное влияние доверия на все стороны университетской жизни, оно является активом, который трудно измерить. При этом можно предположить, что возможна трансформация доверия в экономические эффекты благодаря повышению имиджа и репутационной привлекательности вузов, привлечению в университеты одарённых и талантливых студентов, известных профессоров и научных работников, налаживанию эффективной связи с будущими работодателями, что, в свою очередь, может обеспечить приток дополнительного финансирования. Поэтому проблема формирования доверия к высшей школе со стороны как внутренней, так и внешней среды является актуальной и требующей решения.

Понимание важности доверия для развития социальных институтов и формирования межинституциональных связей можно найти у П. Штомпки, который указывал на то, что воспроизводство институтов происходит путем формирования устойчивых практик взаимодействия, основанных на доверии, а культура доверия в свою очередь выступает фактором развития институциональных связей. Согласно Ф. Фукуямы, доверие является основой создания социального капитала [1]. Поэтому мы предлагаем рассматривать категорию доверия в качестве ключевого фактора взаимодействия субъектов – вузов, государства, работодателей, бизнес-сообщества, выпускников, на основе эффективных практик и набора механизмов и инструментов, которые создают условия для их реализации.

Важным элементом формирования доверия между высшей школой, государством и работодателями может являться инструмент согласования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения со стороны системы образования, т.е. Национальная система квалификаций, которая предполагает социально-профессиональную экспертизу качества и подготовки выпускников со стороны профессиональных сообществ. При наличии данного механизма работодатель получает доступ к объективной информации о качестве подготовки выпускников и возможность выбора партнеров в сфере образования, с которыми складываются отношения доверия.

В 2022 году в Республике Беларусь было создано Национальное агентство по обеспечению качества образования. С принятием и вступлением в силу новой редакции Кодекса об образовании агентство наделено полномочиями по аккредитации учреждений образования через дополнительный анализ соответствия деятельности учреждения образовательным стандартам, учебным планам, программам. Вторым направлением его деятельности является внешнее обеспечение качества на уровне высшего образования в соответствии с международными стандартами и руководствами для обеспечения качества. Однако, механизмы, взаимодействия различных органов по решению этой задачи ещё только предстоит выработать.

Реформирование системы взаимодействия вузов с работодателями можно также осуществлять в рамках государственно-частного партнерства, посредством системы дуального обучения, налаживания устойчивой системы целевой подготовки студентов. Если раньше практика целевой подготовки распространялась только на определенные населенные пункты, то сейчас такой договор может заключить организация-заказчик кадров вне зависимости от ее расположения.

Для повышения эффективности взаимодействия вузов и работодателей в новой редакции Кодекса РБ об образовании заложены следующие параметры:

1. необходимость исключения формального подхода к организации прохождения практики, подведения итогов практик, мониторинга профессиональной деятельности выпускников с принятием конкретных решений по устранению выявленных недостатков и выработкой действенных предложений по совершенствованию образовательного процесса и организации практического обучения;
2. расширение сети филиалов кафедр и базовых организаций;
3. внедрение элементов проектной деятельности в учебный процесс;
4. необходимость привлечения студентов к выполнению научных исследований на условиях оплаты;
5. привлечение к разработке содержания учебных программ представителей работодателей;
6. обеспечение разработки совместно с организациями-заказчиками кадров фондов практико-ориентированных заданий и др.

Однако, к проблемам, которые значительно снижают уровень межинституционального доверия в системе вуз – рынок труда, в первую очередь относится то, что в настоящее время наблюдается снижение привлекательности высшего образования, обусловленное несоответствием уровня подготовки выпускников и потребностей работодателей. Работодатели не готовы включаться в длительный процесс подготовки кадров и предпочитают находить на рынке труда готовых специалистов с опытом профессиональной деятельности.

В данной статье мы предлагаем инновационные механизмы, которые позволят сформировать должный уровень доверия и обеспечить эффективное взаимодействие рынка труда и высшей школы.

В основе предлагаемого механизма лежит следующая идея: вуз дает конкретную, предполагающую материальное обеспечение, гарантию высокого качества дипломов тем молодым специалистам, которые хорошо закончили данное образовательное учреждение (остальные дипломы будут свидетельствовать о том, что выпускником вуза образовательные стандарты высшей школы просто выполнены), в ответ работодатель берется обустроить карьеру молодого специалиста определенным, зафиксированным в трехстороннем договоре, образом [3]. Мы полагаем, реализация данного проекта позволит привязать оценки, получаемые учащимися вузов, к реальной финансовой системе. В результате вузовские оценки перестанут обесцениваться. Впоследствии оценки, получаемые студентами, станут действительным активом вуза, позиционируемым в экономическом поле. Человеческий капитал, формируемый в вузе, обретет четкие экономические контуры. Обу-

чение в вузе станет гораздо практичнее, так как преподавателям постоянно придется учитывать степень своей ответственности перед реальным или финансовым секторами.

С каждым годом в условиях глобализации информационного пространства роль материальной базы каждого отдельного вуза уменьшается. Профессиональное мастерство преподавателей отдельного вуза также становится не столь важным в получении конкурентных преимуществ одного вуза перед другим: лекции и практические занятия могут проводиться дистанционно, постепенно набирает обороты преподавательская и студенческая мобильность. Поэтому идентичность вуза, его конкурентное преимущество сегодня формирует только система мотивации студентов. Даже если студент недостаточно подготовлен на входе, если он заинтересован учиться, то, так или иначе, он получит необходимые знания, пользуясь внутренними и внешними информационными ресурсами.

Система распределения, существующая в вузе, предполагает распределение студентов по рейтингам, которые формируются в соответствии с их успеваемостью. Но это политика вуза и требования законодательства, а не кадровая политика организаций-работодателей. Если бы кадровая политика организаций включала в себя анализ всех достижений, которые накопил студент в ходе своей учебы в вузе, то организации предъявляли бы высокий спрос на выпускников с отличием закончивших вуз по определенной специальности. Вместо этого наиболее востребованы на рынке специалисты со стажем работы. Молодым специалистам все труднее найти работу на рынке. В этом основная проблема. Кадровые перспективы распределенного молодого специалиста, как бы хорошо он ни закончил университет, совершенно непрозрачны. Оценки студентов-платников, которые не подлежат обязательному распределению по законодательству, еще реже принимаются в расчет.

Таким образом, в жизни каждого молодого специалиста имеет место шок, метафорой которого может служить печально известная денежная реформа Павлова: в вузе действует одна система оценок, а потом все достижения выпускника обнуляются, и начинает действовать совершенно иная система оценок. Это полностью обесценивает все выставяемые в вузе оценки и блокирует самые эффективные методики обучения.

Реальный сектор предъявляет вузам следующие претензии:

- вузовская подготовка молодых специалистов недостаточна практична;
- вузовские оценки завышены и не могут выступать в качестве индикаторов ценности молодых специалистов.

Но нельзя сначала научить, а потом включить систему мотивации. Для того чтобы научить, нам уже надо иметь эффективную систему мотивации. В существующих условиях студенты (особенно умные студенты) понимают, что хорошее трудоустройство не всегда зависит от того как они учатся. В результате возникает инерция посредственного отношения студентов к учебе и зависимость учебного процесса не от лучших, а от основной массы средних студентов. При подготовке к экзаменам студенты напрягают только краткосрочную память, а спустя несколько месяцев забывают многое из того, что преподавалось в университете. Для того чтобы задействовать долговременную память, нужна мощная система мотивации, которую сами преподаватели, без помощи кадровых служб организаций (работодателей), не в состоянии сделать. Ведь долговременная память – это уже уровень творческого мышления, которое невозможно сформировать без ощущения смысла, без уверенности, что это непременно пригодится.

Получается временной парадокс: чтобы сделать подготовку специалистов качественной, с вузовскими оценками должны считаться работодатели. А для того чтобы они с оценками считались, подготовка специалистов уже должна быть качественной. Возникает недоверие между реальным сектором и вузами.

Как преодолеть этот парадокс? Университет должен быть готов предоставить надежные гарантии того, что молодой специалист является квалифицированным специалистом. Но обязательства перед работодателями будут иметь смысл лишь в том случае, если работодатели в договорном порядке обустроят систему встречных обязательств перед вузами. Университеты не могут претендовать на то, чтобы их выпускникам, даже хорошим выпускникам, сразу предоставляли интересную и высокооплачиваемую работу. Но для молодых специалистов, имевших высокий уровень успеваемости, должны существовать ясные, прозрачные перспективы.

Важно, чтобы те достижения, те активы, которые заработал студент в вузе, не терялись, а сохранялись. И если контуры служебной карьеры выпускника будет согласовываться с вузами и учитывать вузовские оценки, то вполне правомерными будут и требования со стороны работодателей к вузам.

Недопустимо, когда вуз не несет ответственность за качество подготовки специалистов, но недопустимо и когда работодатели не учитывают то, как учился студент в университете. Должна существовать обоюдная ответственность за качество образования. Это будет стимулировать студентов лучше учиться, а преподавателей обеспечивать практичность образования.

Кадровые службы должны разработать четкие прозрачные контуры служебной лестницы молодого специалиста, - так, чтобы каждый из наших выпускников, который неплохо закончил вуз, мог быть уверен, что по истечении времени после прохождения определенного испытания у него будет возможность подняться на более высокую ступень.

Если же выпускник проявил некомпетентность, то вуз должен возмещать расходы работодателя на дообучение студента, а если это невозможно, то его выплаты должны будут иметь штрафную функцию.

По мере того как коридор служебной лестницы молодого специалиста станет приобретать четкие контуры, их можно будет преподавать студентам в рамках отдельной дисциплины. Именно тогда ППС вузов обретет возможность задействовать долговременную память студентов. Активы молодого специалиста, обретаемые им в вузе, приобретут реальный экономический смысл. В результате (работодатели и вузы) совместно создадут единую систему оценки активов молодого специалиста, по сути, цену его человеческого капитала.

Предложенный механизм поможет придать человеческому капиталу денежное выражение и встроить его в функционирующий рынок. Он же станет и основой доверия между всеми участниками образовательного процесса.

В Полесском государственном университете разработана и реализуется концепция Инновационно-промышленного кластера в области биотехнологий и «зеленой экономики». Ключевыми инструментами финансирования проектов в кластере и формирования доверия могут стать краудфандинг и краудинвестинг. С развитием Интернета общественная финансовая и нефинансовая поддержка проектов стала экономическим явлением, существенно изменившим традиционный рынок капитала. В предлагаемом проекте краудфандинга, краудфандинговая платформа будет еще и моделью будущей краудинвестинговой платформы (отсюда аббревиатура – КФП/КИП). Итак, КФП/КИП позволит сделать так, что бизнес-проект будет созревать в рыночной оболочке, чтобы оказаться конкурентоспособным на выходе. Это избавит биотехнологов, программистов, ученых других естественнонаучных и технических направлений от необходимости целиком продумывать экономическую форму своих инновационных предложений. То есть, на площадке могут быть размещены и так называемые «сырые идеи», чтобы выявилась определенная мера интереса к ним со стороны общественных институтов и экономистов, то есть тех, кто видит, как можно формализовать и коммерциализировать эти идеи. И тогда, непосредственно в рыночном пространстве идеи смогут пройти завершающую стадию бизнеспроектирования. Все желающие – физические и юридические лица – смогут поддержать любой проект, размещаемый на КФП/КИП, на условиях платности, срочности и возвратности. Принцип срочности и возвратности реализуется в том, что, если в течение декларируемого срока не наберется требуемая сумма, каждый из вкладчиков (потенциальных инвесторов) будет вправе закрыть свой депозит в банке, с которым КФП/КИП заключит соответствующий договор. В результате инвесторы получают возможность хеджировать свои риски. Уменьшаются и потенциальные банковские риски, так как на КФП/КИП может быстро сформироваться залоговая база банковских кредитов, необходимых для реализации проекта. Поскольку информация о рейтинге инвестпроектов будет абсолютно открыта, банки смогут более уверенно оценивать будущее кредитных заявок и минимизировать риски кредитования. Они будут видеть, насколько активно «голосуют» за проект различные категории вкладчиков (инвесторов), что автоматически повлечет за собой снижение вмененной процентной ставки по кредиту на недостающую для реализации проекта сумму.

В подавляющем большинстве функционирующих КФП и КИП участники делятся на две группы: А) авторы идеи, как правило, оказываются и исполнителями в случае, если проект соберет требуемую сумму; Б) инвесторы – те, которые вкладывают в идею свои средства. Мы же предла-

гаем разделить участников на три группы: А) собственники (авторы) идеи или проекта; Б) менеджеры (модераторы), то есть, те, которые берутся управлять проектом в случае, если проект окажется успешным и соберет на краудплощадке требуемую сумму; В) инвесторы – те, которые вкладывают в идею свои денежные средства. В образовательном процессе такая краудплощадка позволит сблизить теорию и практику. Учащейся молодежи как раз и свойственно генерировать размытые предпринимательские идеи, и не стоит слишком рано блокировать этот творческий процесс. Однако такие предпринимательские идеи нуждаются в модераторстве со стороны преподавателей, и краудфандинговая/краудинвестиционная платформа позволит оптимально организовать это сотрудничество. Необходимо разработать систему мер, которая обусловила бы устойчивую мотивацию студентов становиться авторами. Например, формирование рейтинга наиболее креативных студентов; предоставление возможности наиболее креативным студентам обучения по индивидуальному графику и др. Модераторами студенческого творчества, а также менеджерами студенческих авторских идей, могут быть преподаватели или наиболее продвинутые студенты. В роли средств инвестирования первоначально должны выступить оценки и баллы личного рейтинга студентов. Предполагается создание универсальной системы оценивания проектов и системы интегрирования этих оценок в личные рейтинги студентов и преподавателей. После того как принципы реального финансирования будут четко определены, законодательная база краудинвестинга окончательно утверждена и навыки краудфандинга сформированы, окажутся возможными преобразование краудфандинговой платформы в краудинвестиционную и полная коммерциализация проектов на стандартных для краудинвестинга условиях.

Краудинвестинг для университета и кластера позволит:

- создать реальные рабочие места для выпускников;
- фирмы и стартапы получают финансирование;
- имеется возможность для студентов сочетать теорию и практику во многих сферах деятельности;
- фирмы имеют возможность отбора будущих кадров;
- у студентов возникает устойчивая мотивация к хорошей учебе;
- позволяет создать альтернативные критерии определения реального качества человеческого капитала.

Статья подготовлена в рамках выполнения НИР «Разработка эффективных инновационных и инвестиционных механизмов, направленных на обеспечение экономической безопасности Республики Беларусь» задания 3.01 «Теоретико-методологические основы и инструменты промышленной политики как механизма стимулирования инновационного и инвестиционного развития экономики Республики Беларусь в контексте обеспечения национальной экономической безопасности» государственной программы научных исследований «Общество и гуманитарная безопасность белорусского государства» на 2021-2025 годы.

Список использованных источников

1. Зборовский Г.Е. О методологических подходах к изучению доверия в высшем образовании / Г. Е. Зборовский // Известия Уральского федерального университета. Сер. 1, Проблемы образования, науки и культуры. – 2018. – Т. 24, № 3 (177). – С. 143-150.
2. Зборовский Г. Е. Понятие и структура доверия в высшем образовании // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2018. № 2. С. 78-84.
3. Золотарёва, О.А. Доверие как нематериальный актив развития высшей школы / О.А. Золотарёва, О.А. Хмель, А.А. Минченко // Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы : сборник трудов XVI международной научно-практической конференции, Пинск, 29 апреля 2022 г. : в 2 ч. / Министерство образования Республики Беларусь [и др.] ; редкол.: В.И. Дунай [и др.]. – Пинск : ПолесГУ, 2022. – Ч. 1. – С. 66-69.