

УДК 331.36:378

Родикова О.Ю.

Национальный институт бизнеса (г. Москва)

ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АУТСОРСИНГА

O. Rodikova

National Business Institute (Moscow)

ENTERPRISE – OUTSOURCER FIRM – EDUCATIONAL ESTABLISHMENT INTERACTION MECHANISMS

Аннотация. Статья посвящена развитию системы дополнительного профессионального образования (ДПО) в современных условиях с применением инновационной управленческой технологии на основе образовательного аутсорсинга. В работе предложены механизмы по организации взаимодействия участников системы дополнительного профессионального образования, учитывающие специфику бизнеса, направленные на совершенствование функционирования экономики.

Ключевые слова: образовательный аутсорсинг, дополнительное профессиональное образование (ДПО), корпоративное образование, обучение и развитие персонала, кадровый аутсорсинг, аутсорсер.

Abstract. The paper is devoted to the development of additional professional education system under modern conditions with introduction of innovative management technique based on educational outsourcing. The author suggests some mechanisms of organizing interaction among the members of additional professional education system which take into account the specificity of business and stimulate economic functioning.

Key words: educational outsourcing, additional professional education, corporate education, staff teaching and training, staff outsourcing, outsourcer.

Современной России нужна конкурентоспособная образовательная система. Без повышения качества и эффективности работы системы профессионального образования, приведения ее в соответствие текущим и перспективным потребностям рынка труда, тенденциям мирового экономического развития, а также организации непрерывного образования, повышения квалификации и профессиональной переподготовки каждого работника невозможно обеспечить инновационное развитие страны и ее конкурентоспособность.

Образовательной системе необходимо выстраивать стратегию развития и соответствующую ей инфраструктуру, чувствительную к изменениям рынка и в первую очередь к потребностям производства. Это должно находить отражение в стандартах преподавания и образовательных программах, в партнерстве с бизнесом, создании новых структур осуществляющих связь образования и работодателя. Особая роль принадлежит системе дополнительного профессионального образования (ДПО). Основными формами в системе ДПО по переподготовке и повышению квалификации остаются: собственные структуры предприятия (корпоративные университеты), учебные центры / курсы-семинары, организуемые кадровыми, тренинговыми, консалтинговыми агентствами или частными консультантами, учреждения системы образования (ВПО, СПО, НПО).

Работодатели отмечают большую потребность в совершенствовании профессиональной подготовки кадров, но на практике деятельность руководителей предприятий и организаций в направлении взаимодействия с учебными заведениями продолжает сворачиваться, «в 2005 г. мероприятия по повышению квалификации и переподготовке кадров были на 72% предприятий, а в 2009 г. – на 61%» [4]. Доля предприятий, сотрудничающих, в каких либо формах, с вузами, сократилась за 5 лет с 49% до 29%, сотрудничающих со средними профессиональными учреждениями – с 39% до 28% и доля сотрудничающих с НПО – с 41% до 29 [4].

Из-за неспособности системы профессионального образования соответствовать требованиям рынка и потребностям бизнеса, в нашей стране формируется новое направление, в котором участвуют работодатели, используя рыночные механизмы в подготовке новых специальностей и специалистов и изменении условий их обучения. Ключевым моментом в этом вопросе является корпоративное образование [3]. Предприятия перестают быть потребителями образовательных услуг, они становятся производителями с собственной образовательной инфраструктурой, которая доступна, как правило, только крупным предприятиям. Средние и малые предприятия в силу своего масштаба действия, ограниченных ресурсов и др. не имеют возможности создать собственную структуру, осуществляющую обучение и развитие персонала. Данный сектор экономики нуждается во внешнем посреднике, который может сформулировать адекватную кадровую стратегию, сформировать требования, оценить персонал, осуществить управление знаниями, обучением и развитием персонала. Этот способ формирования кадров представляет собой образовательный аутсорсинг [3].

Развитие образовательного аутсорсинга как бизнес-структуры, обеспечивающий взаимоотношения между малыми и средними предприятиями и учебными заведениями системы профессионального образования, в том числе системы ДПО по вопросам обуче-

ния кадров, весьма актуален, так как в условиях растущей конкуренции обучение должно носить системный, непрерывный характер и быть «включенным» во внутреннюю среду компании, чего не могут обеспечить другие внешние посредники. Актуальность возрастает, в связи с падением интереса работодателей к учреждениям системы образования перед учебными заведениями встает вопрос: выстраивать взаимоотношения с предприятиями самим или делегировать данный вопрос специализированным компаниям.

Таким образом, развитие системы ДПО в современных условиях с применением инновационной управленческой технологии на основе образовательного аутсорсинга имеют особую актуальность как на федеральном, так и региональном уровне и, в частности, в Московской области. Московская область – один из наиболее динамично развивающихся регионов РФ, обладает уникальной научно-технической базой, трудовыми ресурсами, развитым промышленным (2 место по России) и др. производством.

Численность ЭАН (экономически активного населения) (в возрасте 15-72 лет), по данным Мособлстата, по итогам выборочного обследования населения по проблемам занятости, составила 3726 тыс. человек, среди которых 3609 тыс. человек квалифицировались как занятые экономической деятельностью, и 117 тыс. человек – как безработные [2].

На территории области – 180 тыс. предприятий и организаций. Количество субъектов малого и среднего предпринимательства за январь-декабрь 2010 г. составило 247,611 тыс. единиц, что на 7,5 процентов больше, чем по итогам 2009 г. (230,414). На территории Московской области всего 377 учебных заведения, из них: 176 образовательных учреждений высшего профессионального образования в 27 муниципальных образованиях МО, из них: федеральных – 29, в том числе 53 филиала; областных – 7 и 4 филиала; негосударственных (в т.ч. 1 муниц.) – 28 и 50 филиалов; муниципальных - 1. Учреждений НПО начального профессионального 97, 104

– многопрофильные техникумы и колледжи разной ведомственной принадлежности.

Существует достаточно большое количество научных трудов, раскрывающих определенные теоретические и практические аспекты характера функционирования системы ДПО. Однако проводимые теоретические исследования и практические действия педагогической и экономической общности по созданию конкретных образовательных структур, объединений, центров и комплексов ДПО, основывающихся на идее инвестиционной привлекательности учреждений профессионального образования, как в теории, так и на практике не получили должного развития. Достаточно противоречивы научные обоснования вопросов, касающихся содержания организационных и экономических форм ДПО.

В соответствии с этим нами предлагается механизм взаимодействия «предприятия-образовательных учреждений - фирмы-аутсорсера» на основе стратегии образовательного аутсорсинга, учитывающий специфику бизнеса, который способствует развитию взаимоотношений на новом уровне, так как может адаптироваться к потребностям рынка, направлен на инновационное обновление, открывает доступ к новым знаниям, технологиям, программам, сокращает издержки, усиливает конкурентоспособность, влияет на эффективность работы и предприятия и учебного заведения и системы профессионального образования в целом.

В основу механизма образовательного аутсорсинга легли следующие принципы: непрерывности – для предприятия; системности – для образовательного учреждения; профессионализма – для аутсорсера. Взаимодействия между ними строятся на основе горизонтальных и вертикальных связей, что способствует приближению классического образования потребностям конкретного

бизнеса, а также укреплению взаимоотношений между предприятиями и системой ДПО на качественно новом уровне.

Нами предлагаются следующие организационные модели взаимодействия, разработанные с учетом специфики бизнеса: модель № 1 – сочетает в себе полный цикл кадрового и образовательного аутсорсинга, модель разработана с учетом концентрации малого и среднего бизнеса на одной территории; модель № 2 – образовательный аутсорсинг с элементами кадрового аутсорсинга, охватывает одну или несколько кадровых процедур, данная модель разработана с учетом профориентации на узкую специализацию в вопросах специфики обучения; модель № 3 – образовательный аутсорсинг – создание корпоративного университета, модель разработана с учетом повсеместного внедрения внутрифирменного обучения.

Разработанные модели направлены на решение важной народнохозяйственной задачи: совершенствование ДПО, оказывающее решающее влияние на эффективность функционирования экономики.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Ежегодный доклад Правительства Московской области о состоянии, проблемах и перспективах развития малого и среднего предпринимательства в Московской области. МО г. Красногорск, 2011. 175 с.
2. Заявка на участие в конкурсном отборе субъектов Российской Федерации, реализующих региональные комплексные программы развития профессионального образования. Московская область: МО, г. Красногорск, 2011. 88 с.
3. Сулакшин С.С., Пинтаев М.Ю., Малчинов А.С. Проблемы формирования кадрового ресурса в России: Монография. М.: Научный эксперт, 2009. 130 с.
4. Экономика образования: итоги мониторинга, 2009. Информационный бюллетень. М.: ГУ-ВШЭ, 2010. 65 с.