

УДК 37

Ю.Н. Малахова

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТРУКТУР В ПОЛЕ МЕНЕДЖМЕНТА ЦЕЛЕВОГО НАБОРА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Целевой набор в высшие учебные заведения представляет собой сложно организованный процесс, участниками которого являются заказчики образования, исполнители и сами обучающиеся. Организация целевого набора входит в область интересов менеджеров высших учебных заведений и менеджеров органов государственной власти и местного самоуправления. В области данного взаимодействия существует ряд нерешённых проблем, связанных с подготовкой учебных планов, сопоставлением интересов и векторов развития отраслей и вузов и многое др. Эффективный менеджмент целевого набора призван решить ряд вопросов, ежегодно возникающих при организации конкурсного набора и дальнейшего обучения будущих специалистов.

Ключевые слова: целевой набор, образование, эффективный менеджмент.

На сайте Министерства образования и науки РФ представлен приказ от 28 декабря 2011 г., в котором оговорён порядок приёма граждан в образовательные учреждения высшего профессионального образования. Согласно данному приказу количество студентов, зачисленных на первый курс по программе целевого набора, не может превышать 15% от числа бюджетных мест [1]. Вместе с тем целевые места, на которые был заключён договор, при посредничестве органов государственной власти или органов местного самоуправления (о которых идёт речь в приказе), по факту не являются единственными в ряду так называемых контрактных мест, т.е. мест с последующей гарантией трудоустройства выпускника. Негосударственные предприятия также имеют право предоставлять обучение на договорной основе с последующим трудоустройством через каналы предоставления платных образовательных услуг. Таким образом, количество «государственных» и «негосударственных» «целевиков» на деле превышает отметку в 15%.

Вышеописанная ситуация идёт вразрез со складывающейся тенденцией к уменьшению количества целевых мест (в 2010 г. оно составляло 25%). Проректор ГУ-ВШЭ Г. Канторович в своём интервью агентству РИА Новости, говорил о том, что, по его мнению, «целевой набор – рудимент прошлого» [2]. Данные противоречия в наличествующей ситуации и мнении руководства высших учебных заведений раскрывают ряд проблем целевого набора, в круг которых входят, прежде всего, проблемы трудоустройства выпускников, мотивированности абитуриентов, проблемы, связанные с заключением трёхсторонних соглашений, и многое др.

В данной статье будет рассмотрена проблема взаимодействия стороны заказчика образования, в лице органов государственной власти или органов местного самоуправления, и стороны исполнителя, в лице высших учебных

заведений, а точнее того, как возможно эффективное сотрудничество двух социальных институтов в поле менеджмента целевого набора в образовательные учреждения высшего профессионального образования?

Для начала стоит разобраться в тонкостях целевого набора, осуществляющегося при заказе на образовательные услуги от государственных структур.

Во-первых, конкурсная система поступления распространяется также и на целевой набор. Конкурс должен составить более одного человека на место, в противном случае конкурс будет считаться несостоявшимся и абитуриенты, претендовавшие на целевые места, будут поступать на общих основаниях. В таком случае возникает ситуация, при которой государственные структуры формируют заказ на образование определённого количества студентов с их последующим трудоустройством в конкретные учреждения, однако при формальной несостоятельности конкурса по истечении четырёх, пяти или шести лет обучения бакалавры, специалисты и магистры не поступят на рабочие места.

Во-вторых, планы долгосрочного и среднесрочного развития имеют возможность формировать в основном государственные учреждения. В случае, когда целевой набор в определённый год не был обеспечен, государственное учреждение может принять на работу выпускника, поступившего на общих основаниях на конкурсной основе. Формально это равносильно принятию на работу выпускника целевого набора, однако здесь есть свои нюансы. В первую очередь это нестабильность. Работодатель не может контролировать процесс обучения и не всегда осведомлен о реальном уровне подготовки соискателя, а также теряет возможность привязки работника на 3 года к своему учреждению («целевик» обязан отработать в учреждении, направившем его на обучение, 3 года). Разнообразие форм обучения и предлагаемых специальностей в настоящее время варьируется от традиционной лекционной формы обучения в стенах учебных заведений до дистанционного обучения с использованием информационных технологий. Заказчик образования, в лице предприятия или фирмы, самостоятельно выбирает наиболее приемлемый способ образования. Стоит отметить, что дистанционное образование или заочное обучение чаще всего выбирают для подготовки уже работающих кадров, в качестве переквалификации или повышения квалификации, в то время как традиционную форму обучения выбирают для обучения молодых кадров, чаще всего на вакансии, образующиеся в перспективных, развивающихся быстрыми темпами областях. И в том и в другом случае потребность в целевом образовании, традиционно ассоциируемая с плановой экономикой, в настоящее время связывается скорее с так называемой «экономикой знания». «На протяжении последних 10–15 лет у конкурентоспособности появилось новое измерение: акцент делается на переходе глобальной экономики к новому качеству – «экономике знаний»» [3]. Суть экономики знания заключается в её наукоёмкости, в организации деятельности экономических структур вокруг научных открытий, внедрения инноваций, подготовки кадров с динамичным, творческим складом ума, способным генерировать идеи для дальнейшего экономического развития.

В-третьих, в соответствии с планами государственных учреждений, заявки на целевой набор должны поступить задолго до официального начала приёмной комиссии (сроки различны, в зависимости от устава вуза). После чего

заявки с сопроводительными документами поступают в приёмные комиссии, где вступают в конкурсную борьбу. Таким образом, поступающие должны определиться со своим выбором на срок обучения плюс обязательные три года отработки ещё во время учёбы в школе. Это ответственный выбор, который совершается абитуриентом, ещё находящимся в процессе социализации. Заканчивая обучение в заведении среднего или среднеспециального образования, абитуриент должен определиться с выбором профессии. Как правило, в РФ это происходит в возрасте 16–18 лет. К примеру, отечественный социолог А.И. Кравченко выделял кризисные точки социализации личности в возрасте 18, 45 и 60 лет [4]. В возрасте 16–18 лет процесс социализации ещё не закончен, ценностно-смысловые ориентации постоянно меняются, что затрудняет выбор профессии. Направление на целевое обучение в данном возрасте, как правило, является выбором не выпускника, а его родителей. Данный патронаж есть отражение ожиданий и ценностей родителей, а не абитуриента. В результате по окончании обучения нередки ситуации, когда выпускник не заинтересован в предоставляемом рабочем месте и вынужден покрыть расходы фирмы и предприятия, затраченные на его обучение. По другому дела обстоят с абитуриентами, поступающими на программы магистратуры. В данном случае выбор осуществляется в более позднем возрасте, что должно облегчить выбор и увеличить степень ответственности.

Последний пункт выявляет чёткое разделение ветвей целевого набора по программам бакалавриата и по программам магистратуры. Очевидные преимущества вторых программ, когда абитуриент уже знаком с дисциплиной или же уже имеет опыт работы в конкретной сфере и направляется на обучение предприятием, в котором уже работает, являются в своём роде гарантом развития конкретно взятой отрасли. Целевой набор по программам бакалавриата требует более тщательного рассмотрения в связи с тем, что его разработка лежит, прежде всего, в поле взаимодействия социальных институтов, с их конкретными планами развития и модернизации, а также с учетом специфики долгосрочности данных проектов.

Для того чтобы разобраться в вопросе, следует сделать некоторое отступление, касающееся выбранного для данного исследования термина «менеджмент», которое отчасти прояснит специфику взаимодействия социальных институтов по вопросу целевого набора.

Менеджмент целевого набора на этапе разработки представляет собой двухстороннее сотрудничество. Образовательное учреждение со своей стороны разрабатывает образовательные планы, а государственные учреждения – долгосрочные и среднесрочные планы работы, включающие набор сотрудников на определённые рабочие места, согласно разрабатываемым программам развития. Сопоставление учебных планов и планов развития учреждения производится на стадии решения о количестве целевых мест для определённых направлений. Компетенции, которыми должен обладать выпускник, должны совпадать с требованиями, предъявляемыми работодателем. Причём следует заранее закладывать в учебные планы компетенции, перспективные по истечении 4–6-летнего срока. Это затрагивает области стратегического планирования, в которых не применимо понятие управления в широком смысле слова, как деятельности людей, с помощью которой они доби-

ваются поставленных целей, как деятельности осознанной, целенаправленной и представляющей собой упорядочивание и подчинение своим интересам элементов внешней среды – общества, живой и неживой природы, техники [5]. Наиболее применимым в данном случае будут понятие эффективного управления или менеджмента как инструмента рыночных взаимодействий. Эффективность управления – это экономическая категория, отражающая вклад управленческой деятельности в конечный результат работы организации [6]. Под понятием менеджмента подразумевается область управленческой и хозяйственной деятельности, обеспечивающей рациональное управление экономическими процессами, организации систем управления и его совершенствования в соответствии с задачами социально-экономического развития [7].

Выбранные определения, применительно к институту образования, наделяют продукт его деятельности характеристиками товара, который существует в рамках рыночных отношений, по законам спроса и предложения. Данная характеристика связана со спецификой развития социальных институтов в современном обществе, в котором дефиниция автономии высших учебных заведений представляется весьма затруднительной. Это связано с тем, что современное общество воспринимается как саморазвивающаяся сложноорганизованная система, составные элементы которой взаимозависимы и развиваются параллельно, расширяя проблемное поле друг друга [8]. В данной ситуации автономия, как условие существования и развития, переходит во взаимовлияние, как условие автономии, ведь в изоляции, в замкнутом состоянии любая система современного общества обречена на угасание.

Также выбранное определение раскрывает специфику работы менеджеров института образования в современном обществе, лежащую в области совершенствования систем управления в соответствии с задачами социально-экономического развития. Динамика развития современного общества выдвигает на первый план функции руководства, связанные с прогнозированием и выбором пути развития на основе выстроенных прогнозов. Управление в рамках заданных статичных условий, каноническое руководство текущими процессами отличны от менеджмента в рамках меняющихся условий. Применительно к институту образования специфика принятия решений менеджерским составом диктует потребность в организации работы исследовательских групп, работающих в области прогнозирования. Данная потребность выражается в присвоении высшим учебным заведениям статуса «научно-исследовательских», в стенах которых осуществляется слияние науки и образования.

Таким образом, можно отметить, что менеджмент организации целевого набора в высшие учебные заведения несёт в себе характеристики стратегического планирования, выявления и разработки каналов взаимодействия социальных институтов, а также принятия решений в динамично меняющихся условиях.

Менеджмент образовательной структуры, применительно к государственному заказу на целевое обучение, должен координировать результаты своей деятельности по разработке учебных программ, будучи включённым в рыночные отношения с другими социальными институтами, при этом не отступая от общей миссии университета, которую Хосе Ортега-и-Гассет сфор-

мулировал как «преподавание главных культурно значимых дисциплин» [9]. Таким образом, получается, что эффективное управление университетов в отношении целевого набора должно учитывать следующие моменты:

Во-первых, при разработке учебных планов учитывать государственные программы в сфере развития образования;

Во-вторых, совмещать в обучении по целевым программам пожелания заказчика образования (давая ключевые знания и навыки специальности) с обучением «культурно значимым дисциплинам»;

В-третьих, ориентироваться на будущее, т.е. формировать у студентов те компетенции, которые будут иметь решающее значение при работе в конкретно взятой области по истечении 4–6 лет;

В-четвертых, включать в список используемых образовательных технологий именно те, которые наиболее полно будут подготавливать выпускников к работе в конкретной области;

В-пятых, обеспечивать эффективный учебный процесс не только для студентов целевого набора, но и для студентов, поступивших на общих основаниях или же на платной основе. В сформированной группе должны учитываться интересы всех обучающихся, при этом совмещённые с интересами заказчиков образования в лице государственных структур, заключивших договор на обучение по целевым программам.

Неоспоримым преимуществом обучения студентов целевого набора со студентами, поступающими по иным основаниям, является практикоориентированность производственной части учебных планов. Она должна быть ориентирована на работу в различных учреждениях, что должно обеспечиваться в ходе учебного процесса. Менеджмент образования в заданных условиях представляется как творческий процесс, ориентированный на различные сценарии развития отраслей. Для этого необходима основательная прогностическая научная база, которая также осуществляется в стенах научно-исследовательских университетов. Кроме того, следует учитывать, что образовывающийся субъект в перспективе представляет собой заказчика образования. Пройдя обучения в стенах высшего учебного заведения и устроившись на работу, бывший студент, через какое-то время, имеет возможность влиять на процессы целевого набора, при помощи вхождения в менеджерский состав предприятия или государственного учреждения, тем самым формируя новый заказ на образование, с учётом изменения социокультурной и экономической ситуации и тех компетенций, которые необходимы в перспективе для развития отрасли. Замкнутость данной системы позволяет корректировать учебные программы для целевого набора с учётом опыта обновлённого рабочего коллектива и запросов времени.

По итогам проведённого исследования возможно сделать следующие выводы: сотрудничество социальных институтов в поле менеджмента целевого набора в образовательные учреждения высшего профессионального образования является откликом на общую тенденцию развития современного общества, в котором взаимовлияние и сотрудничество являются гарантом развития для каждой конкретной отрасли или же социального института. Применительно к организации целевого набора в высшие учебные заведения данное сотрудничество проходит несколько этапов: сопоставление учебных планов и

планов развития отрасли(предприятия); выявление количества мест по каждой специальности, необходимого для обеспечения роста и развития отраслей; проведение конкурса на целевые места в рамках отборочных комиссий; обучение студентов; выпуск квалифицированных специалистов, имеющих обязательства перед стороной – заказчиком образования. Перед началом нового цикла образовательное учреждение должно проводить исследования, направленные на проработку возможных путей развития отрасли и компетенций, которыми должен обладать выпускник в перспективе на 4–6 лет. Последний прогностический пункт на данном этапе развития общества представляет наибольший интерес, так как общая динамика изменений привносит характеристики творчества и ответственного выбора в работу менеджеров образовательных структур.

Эффективный менеджмент целевого набора есть многозадачный, сложно организованный цикл, в котором баланс развития социальных институтов является гарантом эффективности. «Автономия во взаимодействии» становится стратегией, несоблюдение которой приводит к разбалансировке налаженных каналов сотрудничества и стагнации развития как отрасли, так и образовательных программ.

В заключение представляется возможным сделать следующий прогноз: наиболее стабильным для заключения трёхсторонних соглашений является развитие целевого обучения в рамках получения второго высшего образования или обучения по программам магистратуры, так как в данном случае цепь между обучением и трудовой деятельностью теряет риск прерывания, а также приобретает характеристики стабильности, описанные выше. Организация целевого набора по программам бакалавриата будет требовать дальнейшей разработки структуры менеджмента, причём основным направлением его развития представляется сотрудничество науки и образования в поле прогнозирования развития отраслей.

Литература

1. *Порядок* приема граждан в образовательные учреждения высшего профессионального образования Минобрнауки РФ. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.russia.edu.ru/information/legal/law/pr_mon/12_2011_2895/5684 (дата обращения: 13.05.2013).
2. *Целевой набор в вузы – пережиток прошлого*. Планета образования. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.planetaedu.ru/articles/494> (дата обращения: 13.05.2013).
3. *Выступление* Президента РК Н.А. Назарбаева в ЕНУ им. Л.Н. Гумилева К экономике знаний через инновации и образование: [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.enu.kz/enu/vystupleniya-presidenta/ekonomika-cherez-innovatsii/> (дата обращения: 13.05.2013).
4. *Кравченко А.И.* Социология. Общий курс: учеб. пособие для вузов // Библиотека Гумер – Социология. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/kravch/11.php (дата обращения: 13.05.2013).
5. *Казначевская Г.Б.* Менеджмент. Ростов н /Д: Феникс, 2005. 352 с.
6. *Эффективность управления*: [Электронный ресурс]. – URL: http://infomanagement.ru/lekciya/Effectivnost_upravleniya (дата обращения: 13.05.2013).
7. *Менеджмент, управление*. Виды менеджмента и их особенности. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.upravlenie24.ru/> (дата обращения: 13.05.2013).
8. *Ключко В.Е.* Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности (введение в трансперспективный анализ). Томск, 2005.
9. *Ортега-и-Гассет Х.* Миссия университета // Отечественные записки. Журнал для медленного чтения. № 2 (3). 2002. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.strana-oz.ru/2002/2/missiya-universiteta> (дата обращения: 13.05.2013).