

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА «ВУЗ – РАБОТОДАТЕЛЬ» В КАЗАХСТАНЕ

**ПАК Юрий Николаевич** – д-р техн. наук, профессор, проректор по УМО, Карагандинский государственный технический университет. E-mail: pak\_gos@mail.ru

**НУГУЖИНОВ Жумагул Смагулович** – д-р техн. наук, профессор, директор института КазМИИР, Карагандинский государственный технический университет.

**ПАК Дмитрий Юрьевич** – канд. техн. наук, Карагандинский государственный технический университет. E-mail: pak\_kargtu@mail.ru

*Аннотация.* Дан анализ состояния взаимодействия «вуз – работодатель» в контексте модернизации образования. Выявлены причины неразвитости социального партнерства высшей школы и рынка труда. Анализируются данные социологического опроса о ключевых формах партнерства. Обозначены стратегические ориентиры развития социального партнерства в направлении становления Национальной системы квалификаций, проектирования профессиональных и образовательных стандартов в компетентностном формате.

**Ключевые слова:** рынок труда, высшая школа, качество образования, образовательная программа, социальное партнерство, компетентностный подход

*Для цитирования:* Пак Ю.Н., Нугужинов Ж.С., Пак Д.Ю. Актуальные вопросы социального партнерства «вуз – работодатель» в Казахстане // Высшее образование в России. 2016. № 3 (199). С. 154–160.

Основная тенденция сегодняшней модернизации высшего образования – смена знаниево-центрированной модели обучения на компетентностную. Компетентностный подход в высшем образовании Казахстана зачастую воспринимается как очередной пропагандистский лозунг, носящий декоративный характер. Такие оценки возникают, по-видимому, как раз вследствие дефицита компетентности в этом вопросе. Казахстанское высшее образование как часть советской системы образования развивалось на основе знаниевой парадигмы в соответствии с дидактической триадой «знание – умение – навыки». При этом основной акцент делался на передаче и усвоении знаний, в дефиците оставались практические умения и навыки. В условиях динамично меняющегося рынка труда компетентностный подход – это магистральное направление преодоления разрыва между конечными результатами образования и современными требованиями государства и общества. Не отрицая значимости комплек-

са знаний и умений, он акцентирует внимание на достижении интегрированного результата, каковым и является компетентность.

В Государственном образовательном стандарте бакалаврской подготовки, утвержденном в 2012 г. Постановлением Правительства РК, носящем рамочный характер и не учитывающем специфику направления подготовки, отмечено, что «специальные компетенции разрабатываются по каждой специальности высшего образования на основе профессиональных стандартов с учетом требований работодателей и социального запроса общества». Это актуализирует развитие социального партнерства высшей школы и профессиональных объединений работодателей в разработке профессиональных стандартов в формате компетентностной модели.

Если в системе высшего образования стандарты применяются почти 20 лет, то в сфере труда процессы стандартизации находятся в стадии становления в связи с раз-

вitiем Национальной системы квалификаций. Разработанные отраслевые рамки квалификаций в большинстве случаев дублируют Национальную рамку квалификаций и слабо учитывают специфику своей отрасли, что негативно отражается на качестве профессиональных стандартов. Основным недостатком большинства утвержденных профессиональных стандартов является отсутствие четко сформулированных требований к профессиональным компетенциям работников (они подменяются критериями, определяющими степень самостоятельности, ответственности и сложности выполняемых работ), а также квалификационных уровней, предусматривающих высшее и послевузовское образование [1].

К 2018 г. в РК будут введены около 1 000 профессиональных стандартов. Важно, чтобы процессы формирования Национальной системы квалификаций и, в частности, профессиональных стандартов не превратились в идеологическую кампанию имитации активных действий, а стали диалоговой площадкой основных стейкхолдеров для совершенствования нормативно-правового и методического обеспечения сопряжения требований сферы труда и системы образования. К разработке профессиональных стандартов нужно привлекать экспертов как от профессиональных объединений работодателей, так и от высшей школы, в частности учебно-методических объединений вузов. Разработка профессиональных стандартов – результат консенсуса между профессиональными объединениями работодателей и университетским сообществом. Профессиональные стандарты могут стать инновационной основой для обновления образовательных стандартов и программ высшего образования, только если они приняты на основе паритетного взаимодействия между профессиональными объединениями работодателей и академической общественностью вузов. Ориентирами при выработке стратегии развития университетов в условиях реализации ком-

петентностного подхода для подготовки специалистов с явно выраженными профессиональными компетенциями должны стать объективный мониторинг рынка труда и прогнозные оценки изменения спроса. Между тем в существующей в стране централизованной модели управления высшей школой отсутствуют эффективные механизмы вовлечения профессиональных объединений работодателей в процессы подготовки кадров.

Стратегической задачей Казахстана является инновационный скачок и вхождение в ТОП-30 развитых стран мира. Магистральным направлением такого прорыва должно стать воспроизводство человеческого капитала на основе инновационной триады «образование – наука – производство». По данным Всемирного банка, 64% экономического роста любого государства определяет человеческий капитал; 20% – природные ресурсы и только 16% – физический капитал в виде основных средств и золотовалютных резервов. В развитых странах (Япония, Германия, Швеция и др.) доля человеческого капитала в экономическом развитии составляет около 80%, в России – 14%. Казахстан находится вблизи от России.

Главным инструментом развития человеческого капитала является образование. Установлено, что если увеличить охват населения начальным образованием на 1%, то объем ВВП вырастет на 0,35%, а увеличение продолжительности обучения в старших классах на один год повышает ВВП на 0,44%. Таким образом, планируемый переход казахстанского среднего образования на 12-летний цикл имеет не только социальный, но и экономический характер. Ведь не случайно в большинстве развитых стран мира продолжительность обучения в общеобразовательных школах составляет 12–13 лет.

Проблема несоответствия структуры спроса работодателей на квалифицированную рабочую силу структуре выпускников вузов, являющаяся сегодня предметом дис-

куссий между академической общественностью и работодателями, существует не только в Казахстане, но и в странах с развитой рыночной экономикой [2; 3]. В целом в экономике Казахстана при достаточном объеме ресурсов имеют место структурные диспропорции в количестве и качестве рабочей силы. Так, например, в Карагандинском регионе предприятиям приходится затрачивать средства на 1–1,5 года доучивания выпускников колледжей и вузов. Такковы в среднем затраты, которые несут предприятия в сфере экономики. В среднем бизнесе ежегодно около 10% предприятий вынуждены вводить внутрикorporативную систему повышения квалификации. Таким образом, все, что было недоработано в средней школе, колледже, вузе, ложится дополнительным бременем на предприятия малого и среднего бизнеса.

Сегодня в казахстанском социуме формируется мнение об актуальности участия бизнес-сообщества и работодателей в определении содержания образования и его результатов. Ведь пренебрежение интересами и запросами регионов и отраслей производства может иметь нежелательные последствия для вузов. Зарубежный опыт, однако, показывает, что во взаимодействии высшей школы с бизнес-сообществом не следует слепо ориентироваться только на сиюминутные требования отдельных предприятий и работодателей. Некоторые работодатели склонны оценивать высшее образование только через призму экономической целесообразности. Такая тенденция может привести к утрате ряда направлений подготовки, не имеющих непосредственной значимости для рынка, но вносящих существенный вклад в развитие науки и образования. Однобокий рыночно-ориентированный подход может снизить качество естественнонаучной подготовки бакалавров, в особенности технического профиля.

При этом нужно обозначить стратегические ориентиры повышения качества человеческого капитала и его конкуренто-

способности на основе тесной интеграции образования, науки и производства, развития механизмов социального партнерства высшей школы и сферы труда, совершенствования Национальной системы квалификаций и сопряжения профессиональных и образовательных стандартов.

Создание инновационной экономики на основе взаимодействия образования с бизнес-сообществом зависит от многих факторов, в том числе от выбора адекватных форм партнерства и механизмов управления ими. Социальное партнерство вузов с работодателями реализуется сегодня в основном через определение перечня элективных профилирующих дисциплин, формирование содержания учебных программ, участие представителей производства в итоговых заседаниях при защите выпускных работ. Эти формы взаимоотношений во многом заформализованы, к тому же не обрели еще системный характер. Поэтому будет справедлив тезис о том, что действующие образовательные стандарты и программы в большей степени отражают интересы и возможности вузов, чем реальные потребности и требования рынка труда. При этом вузы слабо мотивированы на обновление содержания образовательных программ. Причин множество: массовизация высшего образования, низкая зарплата профессорско-преподавательского состава, расширяющееся бумаготворчество, отсутствие притока талантливой молодежи в научно-образовательную сферу, непривлекательность профессии педагога, устаревшая материально-техническая база вузов. Массовый характер высшего образования вступил в противоречие с необходимостью обеспечения его приемлемого качества. Массовизация высшего образования, ориентированная преимущественно на платежеспособный спрос населения (в РК ныне около 70% студентов обучаются на платной основе), выполняет в большей степени функцию социализации, в не профессионализации молодежи [4]. В конфликте

предпринимательских интересов вузов и требований по обеспечению качества побеждают финансовые интересы вузов. При выборе специальности абитуриенты ориентируются не на реальные потребности рынка труда, а скорее на престижность модных специальностей и возможность получить достойную зарплату. Немалая часть абитуриентов при поступлении в вузы ориентируются на более комфортные (менее интеллектуально затратные) условия и требования обучения. Таким образом, нынешний дисбаланс между структурой выпуска специалистов и структурой спроса на рынке труда в значительной мере определяет сложившаяся система ценностной ориентации молодежи.

В условиях высокой динамики перемен и перехода к компетентностной модели выпускника нужны новые формы взаимодействия, в том числе привлечение на постоянной основе работодателей. Возможные направления совместной деятельности:

- разработка новых образовательных программ и конечных результатов обучения;
- независимая внешняя оценка качества программ;
- работа коллегиальных органов агентств по внешней оценке качества образования;
- оценка и сертификация квалификаций выпускников;
- актуализация содержания программ производственных практик;
- эффективное использование в учебном процессе инновационных образовательных технологий;
- проведение совместных научных исследований и технологических разработок;
- обновление и развитие образовательных ресурсов;
- повышение квалификации специалистов;
- работа в попечительском и наблюдательном советах вузов.

В анкетном опросе, в котором приняли

участие 243 эксперта (руководители служб, их заместители, главные специалисты), представляющих 15 предприятий горно-металлургической, машиностроительной и строительной отраслей Карагандинской области, выявлены основные причины низкой эффективности сотрудничества бизнеса и производства с вузами региона. Оказывается, работодатели в большинстве своем не заинтересованы в постоянном обновлении и пополнении кадров креативными специалистами, объясняя это тем, что продолжают работать по старинке. Если техника и технологии устаревшие, – нет потребности в специалистах-инноваторах. Поэтому большинство работодателей не готовы формулировать требования к сегодняшним выпускникам. В целом сохраняется иждивенческий подход: получить готового специалиста, способного сразу включиться в производственный процесс.

Кроме того, казахстанскому рынку труда свойственна относительно невысокая технологичность производства, и с точки зрения предъявляемых требований к выпускникам его следует признать весьма дифференцированным. 38% экспертов утверждают, что высшее образование слишком академично (при достаточно высоком уровне теоретических знаний наблюдается низкий уровень практических умений и компетенций). 28% опрошенных затруднились сформулировать требования к выпускникам. Примерно треть работодателей не изъявляют желания принимать на работу молодых специалистов без опыта работы. Отсюда возникает несоответствие между спросом и предложением: при массовом выпуске бакалавров техники имеются незаполненные вакансии. Интересы работодателей определяются потребностью быть конкурентоспособными на рынке, т.е. иметь соответствующий уровень технологического развития и квалифицированной рабочей силы. Поэтому многие работодатели относятся к сотрудникам именно так – лишь как к орудию

труда, владеющему необходимыми знаниями, умениями и компетенциями. Готовность вкладывать дополнительные средства в развитие рабочей силы проявляют немногие.

Основными препятствиями для реализации различных форм взаимовыгодного сотрудничества служат: отсутствие стратегического планирования на перспективу, неэффективность системы менеджмента, отсутствие механизмов партнерства, финансово-экономические риски. Слабо развита целевая подготовка специалистов. Предприятиям с финансовой точки зрения выгоднее брать готового специалиста на рынке труда или ограничиваться краткосрочным повышением квалификации своих сотрудников.

И все же в экономике ныне происходит переосмысление роли работодателей в контексте кадрового обеспечения: от простого потребителя готового продукта к активному его производителю. Недавно вышедший закон Республики Казахстан «О государственно-частном партнерстве» содержит концептуальные основы для развития различных форм социального партнерства [5]. Госпрограмма индустриально-инновационного развития предусматривает кардинальную модернизацию отечественной экономики на основе разработки и внедрения инновационных технологий.

Успешным примером результативного взаимодействия вузов с промышленными предприятиями Казахстана может служить созданный на базе Карагандинского государственного технического университета учебно-научно-производственный консорциум – «Корпоративный университет» [6], объединяющий более 80 организаций Казахстана и России, в том числе системообразующие предприятия горно-металлургического профиля: Арселор Миттал Темиртау, Корпорация Казахмыс, Богатырь Комир, Соколовско-Сарбайское горно-обогатительное объединение и др. По ряду технических специальностей начата целе-

вая подготовка кадров по заказу предприятий. Отличительной особенностью такой подготовки является то, что вариативная часть образовательных программ формировалась непосредственно работодателями, а для ее практической реализации адресно приглашались преподаватели из других вузов, в том числе зарубежных. Опыт сотрудничества «вуз – работодатель» в контексте целевой подготовки показывает, что для вуза это перспективный метод подготовки востребованных специалистов, а для предприятия – способ решения кадровых проблем. Работодатель получает квалифицированного специалиста, целенаправленно и адресно подготовленного к решению задач конкретного производства, студент – место прохождения практик, востребованные знания, нужные компетенции и гарантированное трудоустройство.

Современные университеты оказываются сегодня в центре сетевых отношений. В практической реализации сложных задач главная роль отводится профессорско-преподавательскому составу. Трудно переоценить значимость современного вузовского преподавателя, который должен обладать качествами исследователя, организатора, психолога, владеть логикой учебно-воспитательного процесса и быть профессионалом в предметной области. Преподаватель, как «сеятель разумного, доброго, вечного», должен обладать совокупностью качеств, доступных немногим. Такой многофункциональной квалификационной характеристики не имеет никакая другая профессия. Парадигма непрерывного образования предполагает формирование партнерских отношений субъектов образовательного процесса. Преподаватель должен способствовать получению студентом знаний, умений и компетенций, а студент, в свою очередь, должен быть мотивирован к получению этой триады. Основная задача преподавателя – сделать так, чтобы студент активно включился в процесс обучения. В педагогической практике максима «*учить*

не всех, а каждого» означает использование лично-ориентированного подхода к обучению. К сожалению, слабым звеном казахстанской высшей школы и фактором, снижающим эффективность инновационных подходов, является низкий уровень оплаты труда преподавателя. Сейчас крайне необходимы безотлагательные меры для повышения социального статуса вузовского преподавателя. Почему добрый школьный учитель и мудрый вузовский профессор остаются по оплате труда в самом низу социальной лестницы? Разве можно считать нормальным, когда ставка начинающего преподавателя – вчерашнего выпускника магистратуры ниже стипендии магистранта, а зарплата профессора, доктора наук, с учетом надбавки за ученую степень ниже зарплаты вчерашнего выпускника, работающего на производстве?

Модернизационные процессы в образовании способствовали развитию бюрократического формализма в вузах. Складывается впечатление, что бумаготворчество создано для обеспечения постоянной занятости преподавателей. Возникший при этом дефицит времени на индивидуальную работу со студентами обезличивает учебно-образовательный процесс, превращая его в поточный конвейер для выпуска специалистов. Зарождаются навыки формальной отчетности, не способствующей повышению качества образования. Нужен переход на электронный документооборот.

Эффективность социального партнерства «вуз – работодатель» в контексте модернизации образования значительно возрастет при условии изменения позиции работодателей как стратегических партне-

ров. Из сторонних наблюдателей и пассивных потребителей образовательных услуг они должны превратиться в заинтересованных участников инновационных образовательных процессов. Позитивный синергичный эффект стратегического партнерства «вуз – работодатель» возможен, если оно базируется на принципах взаимовыгодности, долгосрочности и высокой ответственности заинтересованных сторон.

### Литература

1. Пак Ю.Н., Шильникова И.О., Пак Д.Ю. Формирование Национальной системы квалификаций и ее сопряжение с образовательными стандартами // *Alma mater*. 2014. № 11. С. 51–58.
2. Московская А.А. Должно ли высшее образование соответствовать спросу на рынке труда? // *Высшее образование в России*. 2015. № 10. С. 75–84.
3. Пак Ю.Н., Пак Д.Ю., Иманов М.О. Концептуализация интеграции высшей школы и сферы труда в контексте модернизации образования // *Экономика образования*. 2015. № 5. С. 29–42.
4. Пак Ю.Н., Погребицкая М.В., Пак Д.Ю. Институциональные аспекты модернизации высшей школы Казахстана // *Университетское управление: практика и анализ*. 2015. № 1. С. 7–16.
5. РК. Законы. О государственно-частном партнерстве № 379-V, (принят 31 октября 2015 года). URL: <http://online.zakon.kz/>
6. Газалиев А.М., Исагулов А.З., Брейдо И.В. Корпоративная модель учебно-научно-производственных объединений в Казахстане // *Alma mater*. 2015. № 2. С. 130–136.

*Статья поступила в редакцию 18.01.16.*

### TOPICAL ISSUES OF SOCIAL PARTNERSHIP DEVELOPMENT BETWEEN HEI AND EMPLOYERS IN EDUCATION MODERNIZATION CONTEXT

*PAK Yuriy N.* – Dr. Sci. (Tech.), Prof., Vice-rector, Karaganda State Technical University, Karaganda, Kazakhstan. E-mail: pak\_gos@mail.ru

*NUGUZHINOV Zhumagul S.* – Dr. Sci. (Tech.), Prof., Director of the KazMIRD Institute, Karaganda State Technical University, Karaganda, Kazakhstan.

*PAK Dmitriy Yu.* – Cand. Sci. (Tech.), Karaganda State Technical University, Karaganda, Kazakhstan. E-mail: pak\_kargtu@mail.ru

**Abstract.** The paper analyzes the state of an interaction between a HEI and employers in the context of education modernization, reveals the causes why the social partnership between higher school and the labor market continues to be ineffective. The survey data regarding the key forms of the partnership (243 experts of recruitment agencies, employment consultants involved) showed that most of employers are not interested in personnel replenishment. They are not ready to participate in education process and to invest in target training of specialists.

The authors outline the strategic benchmarks of social partnership development towards shaping the national system of qualifications, designing professional and educational standards in the competence format.

**Keywords:** labor market, higher school, education quality, education program, social partnership, competence-based approach

**Cite as:** Pak, Yu.N., Nuguzhinov, Zh.S., Pak, D.Yu. (2016) [Topical Issues of Social Partnership Development between HEI and Employers in Education Modernization Context]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 3 (199), pp. 154-160. (In Russ., abstract in Eng.)

#### References

1. Pak, Ju.N., Shilnikova, I.O., Pak, D.Yu. (2014). [National System of Qualifications Forming and its Interfacing with Educational Standards]. *Alma mater* [Bulletin of Higher School] No. 11, pp. 51-58. (In Russ., abstract in Eng.)
2. Moskovskaya, A.A. (2015). [Should Higher Education Meet the Demand in the Labor Market?]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 10, pp.75-84. (In Russ., abstract in Eng.)
3. Pak, Yu.N., Pak, D.Yu., Imanov, M.O. (2015). [Conceptualization of the Integration of Higher Education and the World of Work in the Context of the Modernization of Education]. *Ekonomika obrazovaniya* [Economics of Education]. No. 5, pp. 29-42. (In Russ., abstract in Eng.)
4. Pak, Yu.N., Pogrebitskaya, M.V., Pak, D.Yu. (2015). [The Institutional Aspects of the Modernization of Higher Education in Kazakhstan]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis]. No. 1, pp.7-16. (In Russ., abstract in Eng.)
5. [Kazakhstan Republic. Laws. On Public-Private Partnership [adopted October 31, 2015 № 379-V]. Available at: <http://online.zakon.kz/> (In Russ.)
6. Gazaliev, A.M., Isagulov, A.Z., Breido, I.V. (2012). [Corporate Model of Educational, Scientific and Production Associations in Kazakhstan]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 2, pp.130-136. (In Russ., abstract in Eng.)

*The paper was submitted 18.01.16.*

