

# Корпоративное образование как пример частно-государственного партнерства

*В статье рассматриваются вопросы взаимодействия корпораций и высших учебных заведений в свете нового закона «Об образовании в РФ». Новые нормативные документы, основанные на Болонском соглашении, закон РФ «Об автономных учреждениях» позволяют выстраивать систему частно-государственного партнерства в сфере технического образования. При этом вузы могут осуществлять подготовку специалистов всех уровней: от рабочего до инженера и ученого для промышленных предприятий. Задача ближайшего времени: вовлечение корпораций в образовательный процесс через научно-образовательные группы и их участие в управлении вузом.*

**Ключевые слова:** корпоративное образование, частно-государственное партнерство, научно-образовательная группа, бакалавр, магистрант, базовая кафедра.

Современный этап инновационного развития промышленности обуславливает особые требования к уровню подготовки технических кадров. Это не только профессиональная компетентность, но и способность быстрой адаптации к темпам развития техники, революционным достижениям в области высоких технологий. Очевидно, что подготовить такого специалиста за нынешние 5–5,5 лет обучения сложно, а за четыре года бакалавриата невозможно. Отсюда неизбежна необходимость его доучивания через магистратуру.

Я вспоминаю время острых дискуссий по поводу Болонских соглашений, когда многие директора предприятий резко высказывались по применимости знаний бакалавров в высокотехнологичных производствах. Время прошло, законодательные документы приняты, появилось понятие магистр-специалист, по ряду направлений подготовки сохранена квалификация специалиста. В этих реалиях предприятия и вузы должны выработать новую схему сотрудничества.

Вступивший в действие с 1 сентября 2013 г. закон «Об образовании в РФ» узаконивает, наряду со специалистом, квалификации бакалавр и магистр, а также определяет аспирантуру одним из уровней высшего образования. План бюджетного набора в специалитет, магистратуру и аспирантуру для большинства технических вузов в разы меньше относительно количества бюджетных мест в бакалавриате. Это означает, что государство берет на себя обязательство поставлять на рынок труда, в основном, бакалавров. Поэтому с 2015 г., когда в стране пройдет первый массовый



**О. С. Ипатов,**  
**д. т. н., профессор,**  
**лауреат премии Правительства РФ**  
**в области образования**

выпуск бакалавров, предприятия и корпорации столкнутся с необходимостью их доучивания, как правило, на платной основе.

Надо отметить, что учебный план подготовки магистров предусматривает до 75% индивидуальных занятий с большой долей творческой компоненты. Это позволяет готовить магистрантов на тематике, актуальной для предприятий, причем используя их материально-техническую базу. Отсюда реально возникают предпосылки для вовлечения высокотехнологичных корпораций в образовательный процесс. Это новые реалии, позволяющие говорить о возможности построения в России корпоративных университетов на основе частно-государственного партнерства.

Форма корпоративного образования достаточно развита за рубежом. Крупные концерны имеют собственные учебные заведения, осуществляющие доучивание молодых специалистов непосредственно на предприятиях, а также проводящие повышение квалификации персонала. В советское время корпоративное образование осуществлялось через отраслевые факультеты повышения квалификации, функционирующие при вузах, а также через заводы-втузы. Примером могли служить завод-втуз при Ленинградском металлическом заводе, Рыбинский авиационный технологический университет, обеспечивающий кадрами Авиамоторный завод «Сатурн» и т. д.

На современном этапе реформирования системы образования в России отраслевые факультеты при вузах были закрыты, а заводы-втузы в процессе укрупнения учреждений образования были реорганизованы.

В результате практически единственным ярким примером нового корпоративного университета является Санкт-Петербургский академический университет, созданный академиком Ж. И. Алферовым на базе Физико-технического института им. А. Ф. Иоффе РАН и готовящий магистров для системы научных учреждений в области нанотехнологий.

Другим примером развития корпоративного образования в новейшей российской истории является сотрудничество ЦНИИ «Электроприбор» (Санкт-Петербург) с рядом технических вузов, инициированное академиком РАН В. Г. Пешехоновым. Суть используемой схемы заключается в отборе студентов старших курсов различных учебных заведений и формирование корпоративных учебных групп, проходящих учебу на территории предприятия, которая интегрирована с производственным процессом. Многолетний опыт работы этой схемы показал ее плюсы для корпорации, практически решившей проблемы молодого кадрового резерва. Тем не менее, для учебных заведений высшей школы такая схема мало что приносит, поскольку нет ни дополнительного финансирования, ни повышения квалификации преподавателей, ни развития материально-технической базы.

Вступление в действие закона «Об образовании в РФ» дает возможность сотрудничать с обоюдновыгодной пользой предприятия и вузам на основе системного подхода к построению корпоративного университета, используя частно-государственное партнерство.

В качестве базовой площадки может выступать небольшой по масштабам, а, значит, финансово компактный вуз, решающий задачу подготовки технических специалистов для промышленности достаточно массовых профессий: технологи, конструкторы, испытатели и т. д. Особенность этих профессий заключается в значительности отраслевой компоненты, отличающей, например, технолога судпрома от технолога авиапрома или специалиста автомобильной промышленности.

В вузе создаются научно-образовательные группы (НОГ) в составе сотрудников базового предприятия, выпускников бакалавриатуры и преподавателей. Предприятие формирует бюджет группы из расчета на 2 года для решения одной из актуальных задач производства. На его основе выплачивается зарплата совместителям и принимаются на работу бакалавры на должности инженеров. Бакалавры поступают в магистратуру, оплачивая ее из собственной зарплаты, лежащей в бюджете группы. Тематика НОГ обуславливает направленность индивидуальных курсов для магистрантов. Таким образом, предприятие через 2 года получает не только решение своей технической проблемы, но и группу молодых специалистов, адаптированных к условиям и тематике работы предприятия, а также повышение квалификации своих сотрудников – членов НОГ. Вуз же, кроме оплаты своих образовательных услуг, получает доступ к новым технологиям через специалистов предприятий – членов НОГ, поддержку своих преподавательских кадров и возможность использования в учебных целях материально-технической базы профильных предприятий.

Существенным моментом в возникающих взаимоотношениях предприятие – вуз является степень взаимного доверия. Высшее учебное заведение должно быть уверено в регулярности наполнения бюджета НОГ, а предприятие – в целевом использовании партнером выделяемых средств. Одним из решений этой проблемы является переход вуза в форму автономного учреждения. В этом случае в соответствии с ФЗ «Об автономных учреждениях» в вузе значительная часть полномочий переходит от ректора к наблюдательному совету, формируемому из представителей учредителя, местной власти, общественности и работодателей.

Представители корпораций, входящие в наблюдательный совет, смогут отслеживать траектории движения вложенных в вуз средств, оценивать и корректировать результаты их освоения. Таким образом, вуз становится для корпорации не объектом благотворительности, а неким подобием дочернего предприятия, результаты работы которого можно не только прогнозировать, но и контролировать.

Сдерживающим моментом является законодательное ограничение числа членов наблюдательного совета до 11 и принцип принятия решения этим органом: один человек – один голос. На мой взгляд, каждая корпорация, сотрудничающая с вузом, имеет право на представительство в этом руководящем органе, а число голосов должно зависеть от объема вложенных в вуз средств. Тогда возникнет некий аналог акционерного общества, где контрольный пакет акций будет за государством в лице учредителя, а заинтересованность предприятий в развитии вуза будет проявляться через прямое участие в руководстве учебным заведением в соответствии со своим вкладом.

Целесообразность этого являет и история развития Российского образования, представляющего собой пример активного участия промышленности в управлении и работе учебных заведений. Еще в XIX в. уставами ремесленных училищ предусматривалось создание советов из представителей власти, работодателей, общественности и благотворителей, которые решали ключевые вопросы управления и развития в соответствии со своим вкладом. Так, Совет ремесленного училища Цесаревича Николая (Санкт-Петербург), являющегося прародителем Балтийского государственного технического университета «Военмех» и Санкт-Петербургского национального исследовательского университета информационных технологий, точной механики и оптики, в своем составе имел более 100 членов – выдающихся государственных деятелей, промышленников, меценатов. В зависимости от размера и регулярности взносов в Совет с разными правами входили и благотворители – представители богатых семейств. Не кажется ли, что наблюдается много параллелей между управлением техническими училищами XIX в. и современной моделью автономного корпоративного высшего технического заведения? Высшая школа возвращается к своим истокам, реанимируя проверенные временем принципы корпоративного образования в современной жизни.

В настоящее время ренессанс переживает и идея создания на предприятиях базовых кафедр вузов. На

мой взгляд, это усеченная, но неплохая форма взаимодействия с промышленностью при подготовке, в основном, магистров. Предприятие получает возможность тесного вовлечения студентов в производственный процесс, а они — возможность приобщения к новейшим технологиям и зарабатывания денег, которые могут идти на оплату учебы в магистратуре. Поскольку кафедра находится на территории предприятия, то вопрос доверия между корпорацией и вузом не возникает.

Реформирование системы образования заставляет вузы искать свое место в новых реалиях. Для прикладных технических университетов вопрос дальнейшего существования напрямую связан с эффективностью сотрудничества с работодателями. А она зависит и от спектра выпускаемых специалистов. Уверен, что прикладной вуз должен для корпораций выпускать специалистов всех уровней: от рабочего до инженера и ученого. Может ли технолог — молодой специалист быть полезен для предприятия, если у него нет опыта работы на станках? Государственный заказ на подготовку целевых специалистов, когда направляемые на учебу абитуриенты не участвуют в общем конкурсе, к сожалению, привлекает в вуз не самых сильных студентов. В итоге — высок процент отсева во время учебы. Ребята отчисляются со справками либо дипломами о неполном высшем образовании, которые не дают права профессиональной деятельности. В то же время наша промышленность нуждается в огромном количестве рабочих кадров.

Считаю целесообразным включение в ряд государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования блоков среднего профессионального образования. Тогда, скажем, технологи высшего звена при подготовке будут в

обязательном порядке проходить профессиональное обучение рабочей профессии и при досрочном отчислении будут выходить из вуза с дипломом рабочего, востребованного на профильных предприятиях. В этом случае университет становится для корпораций, в том числе, и учебным комбинатом, что отвечает целям корпоративного образования.

Судьба многих учебных коллективов зависит от принимаемых административных решений. Но глубоко убежден, что грамотное использование тех новшеств, которые дает реформа образования, позволит вузам в большей степени проявить самостоятельность, активизировать работу с предприятиями и построить ту модель частно-государственного партнерства, которая в одинаковой степени будет выгодна как самим вузам, так и корпорациям, государству и обществу.

## Corporation Education as an Example of Public-Private Partnership

**O. S. Ipatov**, DscTech, Professor, Winner of Russian Federation Government Prize in Education.

In this article the author considers the issue of the cooperation between corporations and high school in the light of the new Federal Law «On Education in Russian Federation». New regulations based on the Bologna agreement and Russian Federation Law «On autonomous institutions» allow to build a system of the public-private partnership in the field of technical education. And it provides the High School to train specialists of all levels: from the worker to the engineer and scientist for industrial enterprises. The task of the future is corporation involvement in the education process through the research and education groups and their participation in the management of high school.

**Keywords:** corporation education, public-private partnership, research and education group, bachelor, master, basic department.

## Новый для России технологический уклад обсудили на форуме «Технопром»

Новосибирск, 15 ноября 2013 года

Эксперты первого Международного форума технологического развития «Технопром» обсудили переход России на шестой технологический уклад. В дискуссии приняли участие заместитель председателя Правительства Российской Федерации, председатель Оргкомитета форума Дмитрий Rogozin, губернатор Новосибирской области Василий Юрченко, председатель Правления ОАО «РОСНАНО» Анатолий Чубайс, вице-президент РАН, председатель СО РАН Александр Асеев, директор направления «Молодые профессионалы» АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» Дмитрий Песков, полномочный представитель Президента РФ в СФО Виктор Толоконский и заместитель министра промышленности и торговли РФ Юрий Слюсарь.

Основная тема форума «Технопром» — шестой технологический уклад как стратегический вектор развития России. Предположительно, драйвером шестого технологического уклада должен стать синтез технологий на базе наноэлектроники, био- и информационных технологий, что позволит человечеству создать квантовые компьютеры, искусственный интеллект, осуществить прорыв в области энергетики и медицины. Главная цель этого перехода — улучшение качества жизни человека.

Эксперты обсудили такие важные составляющие перехода к новому технологическому укладу, как выбор основных направлений развития, реорганизация системы образования, организация новых производств и стимулирование высокотехнологических бизнесов, а также формирование спроса на инновационную продукцию и развитие инфраструктуры в целом.

Все эксперты, принявшие участие в дискуссии, сошлись во мнении, что самое главное сегодня для повышения скорости и качества перехода к новому технологическому укладу — это выращивание квалифицированных кадров и обеспечение взаимодействия производителей, потребителей и науки. В частности, для более успешного взаимодействия науки и производства Дмитрий Rogozin предложил повысить статус генеральных конструкторов производственных объединений, наделив их полномочиями выступать в роли заказчиков научных исследований. Это позволит оценить потребности государства и рынка, а наука получит новые реальные заказы.

Специалисты обсудили также возможности современной системы образования и ее актуальность для шестого технологического уклада.

По прогнозам экспертов, в течение следующих десяти лет Россия должна войти в число стран с шестым технологическим укладом. «Для достижения надежного положения в мире нам необходимо действовать, руководствуясь сразу двумя правилами: догонять остальную мир и стараться одновременно двигаться дальше. Эти две модели не исключают друг друга, поскольку относятся к разным отраслям науки. Правильно выбрав приоритеты, сконцентрировав ресурсы, выбрав стратегические технологии, можно получить гигантский прорыв за короткие сроки», — прокомментировал Дмитрий Rogozin.

Пресс-центр МФТР «Технопром», Грошева Валерия, 8 926 223 9955, grosheva@insiders.ru.

Официальный сайт мероприятия: forumtechnoprom.com.

«Технопром-2013» в Фэйсбуке: <https://www.facebook.com/forumtechnoprom>.

«Технопром-2013» в Твиттере: <https://twitter.com/forumtechnoprom>.