

УДК 378.4

ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ БУДУЩЕГО КАК КЛЮЧЕВАЯ ДЕТЕРМИНАНТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Константинов П.К.¹, Быкова А.В.¹

¹МИРЭА – Российский технологический университет, Москва, 147390@mail.ru

В статье рассматриваются вопросы системного развития человеческого капитала страны. Проанализированы новые потребности экономики в высококвалифицированных кадрах. Даны основные тренды, меняющие ландшафт рынка труда. Выявлены системные проблемы образовательных организаций, а именно в настоящее время вузы не готовят кадры для экономики знаний. Система образования достаточно слабо восприимчива к изменениям. Существующие подходы в системе образования, готовят людей не к миру будущего, а к миру прошлого.

Ключевые слова: конкурентоспособность, образовательная организация, рынок образовательных услуг, рынок труда, метапредметные компетенции.

SKILLS OF THE FUTURE: HOW TO IMPROVE THE COMPETITIVENESS OF THE UNIVERSITY

Konstantinov P.K.¹, Bykova A.V.¹

¹MIREA - Russian Technological University, Moscow, 147390@mail.ru

The article deals with the systemic development of the country's human capital. Analyzed the new needs of the economy in highly qualified personnel. Given the main trends that change the landscape of the labor market. The system problems of educational organizations are revealed, namely, at present, universities do not train personnel for the knowledge economy. The education system is rather weakly susceptible to change. The existing approaches in the education system prepare people not for the world of the future, but for the world of the past.

Keywords: competitiveness, educational organization, educational services market, labor market, competences

В настоящее время в нашей стране большое внимание уделено инновациям, цифровой экономике, конкурентоспособности и производительности труда. Однако эти планы без системного развития человеческого капитала нереализуемы. Одна из важнейших задач высшего образования состоит в подготовке высококвалифицированных инженерных кадров, необходимых для технологичной, диверсифицированной и творческой экономики – экономики знаний.

Актуальность статьи обусловлена тем, что для подготовки высококвалифицированных кадров важно понимать, что на самом деле нужно будет рынку труда в будущем, куда и как будет меняться экономика. Так как процессы изменений на этом рынке ускоряются, новые технологии приходят и сменяют друг друга все быстрее, однако актуальный спрос на профессии зачастую отражается системой образования с большим опозданием [3]. Кроме того, системе образования необходим учет новых потребностей экономики.

Тренды, которые определяют экономику будущего – это спрос на новые кадры, уход старых профессий и те сквозные требования навыкам, которые возникают в новой модели

экономики. Влияние на рынок труда в первую очередь оказывают: глобализация; процесс распространения цифровых технологий; автоматизация, которая действительно очень сильно переструктурирует спрос на кадры; распространение экологических требований и модели устойчивой экономики (значимость которой в современном мире трудно переоценить); изменения структуры общества, связанные с появлением сетевой парадигмы и изменением демографической структуры общества [4]. Все вышеуказанные тренды накладываются на процесс ускорения развития общества, а, следовательно, на сокращение циклов изменений и тем самым делая будущее все более непредсказуемым.

Автоматизация на данный момент находится на первом месте среди трендов меняющих ландшафт, но в основном с точки зрения, сокращения традиционных рабочих мест она не предлагает большого количества новых рабочих мест. Цифровизация же повлияет, но в положительном смысле, на рост рабочих мест населения. Поэтому в структуре рынка труда начинают расти новые сегменты, которые в первую очередь характеризуются, тем что называется «Human touch», то есть важной ролью человеческого фактора в создании ценности, с точки зрения индустрии, сервисов где важно присутствие человека и с точки зрения кастомизации продукта. В этих новых сегментах занятость будет расти.

Поскольку этот технологический переход уже происходит, кто-то должен создавать сектора, которые часто не обсуждаются, но в них потенциал занятости практически безграничен. Один связан с тем, что в течение XI века мировой экономике предстоит научиться быть устойчивой, научиться работать в балансе с окружающей средой, и на самом деле, так называемая регенеративная экономика, восстанавливающая, которая вернет этот баланс, она может вобрать в себя огромное количество рабочих мест. Вторая большая сфера занятости – виртуальная экономика, которая сейчас представлена довольно специфическими профессиями типа: стримеров, которые показывают как они играют в интернете или людей, которые занимаются так называемым фармингом, которые собирают виртуальные артефакты в виртуальной среде в играх. Но на самом деле потенциал создания искусственной занятости и, может быть, занятости одновременно сопряженной с переподготовкой людей в этой сфере, практически безграничен и это тоже такой сектор, где весьма вероятно мы увидим большой рост в ближайшие годы.

Вся история про профессии будущего ставит перед нами вопрос: «надо ли нам вообще думать в терминах профессии?», потому что циклы профессий начинают стремительно сокращаться. Профессии востребованы появляются и исчезают циклами в 10-15 лет, что не позволяет нормально адаптироваться рынкам подготовки [2]. Так как на практике в России сейчас цикл утверждения нового профессионального стандарта со всеми апробаци-

ями проведением через законодательные органы занимают порядка 10 лет. Мы только осознаем, что блокчейн надо вводить в виде нового стандарта, а он уже успеет свернуться. Соответственно надо задуматься о том, что возможно стоит уходить от идеи профессиоцентрированности, либо центрированности вокруг жестких навыков. В ядре подготовки и личного фокуса внимания каждого человека в его профессиональной жизни должны стать такие универсальные навыки – навыки мышления, сотрудничества, умение управлять собой и экзистенциальные навыки, то есть те, которые позволяют человеку строить личную стратегию эффективной работы жизни в течение всей своей жизни, самоорганизация, самостоятельность, личная позиция – это те качества, которых не хватает больше всего. Все эти социальные навыки в первую очередь необходимы для адаптации к миру неопределённости, волатильности и сложности. Такие рабочие места относятся к категории «Знание» и их в структуре занятости передовых стран уже сейчас не менее 25% [1]. Россия на сегодняшний день не добилась успехов в конкуренции за место в экономике знаний. Доля высокотехнологичного производства мала, не более 17% рабочих мест страны можно отнести к категории «Знания», в дефиците и универсальные компетенции. Такая ситуация вызвана тремя основными причинами:

1. Нет критической массы спроса на знания. По уровню привлекательности рынка труда для талантов Россия отстает не только от развитых, но и от многих развивающихся стран, продолжая терять таланты. Во многом это связано с тем, что российская экономика продолжает быть преимущественно сырьевой, ориентированной на экспорт природных ресурсов. Спрос на труд в целом остается примитивным, в структуре работодателей доминирует государство. Поощряется модель «социальной занятости», когда даже в условиях сокращения ВВП сохраняются неэффективные рабочие места. В стране очень медленно растет доля предприятий малого и среднего бизнеса (16%), стагнирует цифровая экономика (2-2,5%), в зачаточном виде представлен венчурный рынок (в сотни раз меньше американского, в 12 раз меньше израильского, в 6 раз меньше японского).

2. Система образования не готовит кадры для экономики знаний. Система образования слабо восприимчива к изменениям. Новые навыки, опирающиеся на умения сотрудничать, быть творческим, современный университет пока не готов формировать, пока преобладают стандартизированные форматы подготовки. Вместо сотрудничества подчеркиваются индивидуальные различия, студентов ставят в ситуацию конкуренции друг с другом. Существующие подходы в системе образования, по сути дела, готовят людей не к миру будущего, а к миру прошлого. Высшее образование «не слышит» бизнес, в результате чего 91% работодателей отмечает нехватку практических знаний у выпускников, а четверть работодателей дипломов идут работать на должности, не требующие их уровня образования.

Отсутствует и практика обучения на протяжении всей жизни: обучение большинства людей прекращается по достижении 25 лет, а повышение квалификации часто носит формальный характер.

3. Не создана среда, необходимая для развития и самореализации человека. Существенная доля занятых из-за низких зарплат работает в условиях «трудовой бедности», а почти 6,5% трудоспособного населения России (4,9 млн чел.) получают зарплату на уровне МРОТ. При этом любая работа в стране стоит примерно одинаково (например, разница в оплате труда водителя и врача в РФ – 20%, в то время как в Германии – 174%, в США – 261%, в Бразилии – 172%), что снижает мотивацию людей к выбору высококвалифицированных профессий. В результате 98% населения страны отдает приоритет безопасности и стабильности, а не ценностям роста. Доминирующая ролевая модель российской молодежи и их родителей сегодня – успешный чиновник, а не высококвалифицированный профессионал или предприниматель (рис. 1).

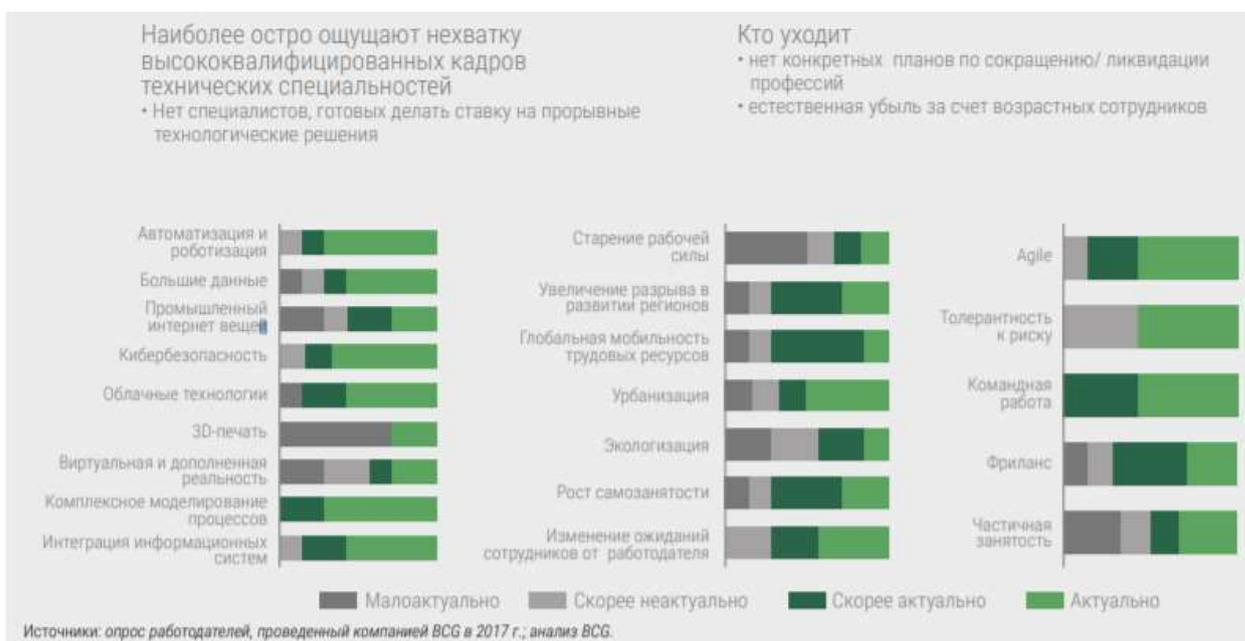


Рисунок 1 – Результаты опроса работодателей, проведенного компанией BCG, 2017

[1]

Сохранение действия вышеуказанных факторов, по мнению исследователей Boston Consulting Group, приведет к тому, что уже к 2025 году Россия значительно ухудшит свои конкурентные позиции в глобальной экономике знаний и с высокой вероятностью потеряет возможность догнать группу передовых стран (рис. 2).

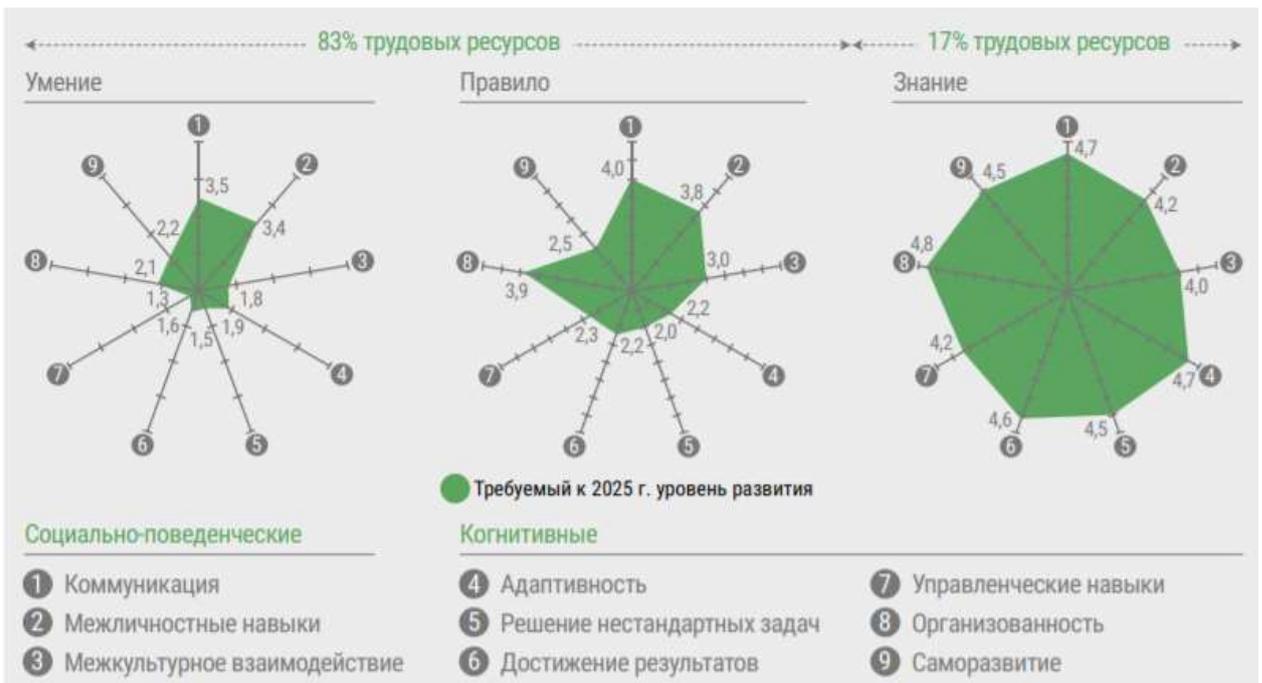


Рисунок 2 – Ожидания работодателей к развитости компетенций [1]

Существует несколько направлений как исправить сложившееся положение и создать опережающее предложение работников категории «Знание» системой образования.

Первым направлением, является формирование нового отношения к обучению, то есть формирование понимания, что образование должно длиться всю жизнь, а, следовательно, надо концентрироваться на таких вещах, как способность учиться и способность определять свой жизненный маршрут [5].

Второе направление – переход к логике экосистем, то есть сред, где множество разных провайдеров сопровождает человека в его движении через жизнь. Эти провайдеры могут быть технологическими, это могут быть сообщества или онлайн платформы, то есть самые разные типы образовательных форм, все из которых работают на движение человека в его полном жизненном цикле от рождения до смерти.

Кроме того, необходимо создать опережающее предложение кадров – носителей целевых компетенций – образовательной системой. Для этого необходимо сместить фокус образовательных программ с развития предметных знаний и запоминания информации на развитие когнитивных и метапредметных компетенций.

Четвертым направлением можно обозначить работу по подготовке нового корпуса преподавателей через стимулирование притока талантов в сферу образования.

И последним, пятым, можно предложить продвижение ценностей роста и профессионального развития на уровне страны в целом и, в частности, внутри организаций.

Для вывода России на среднемировые темпы роста необходима реализация предложенных направлений, если мы все будем делать правильно, то времени для массовой уникальной занятости у нас достаточно.

Список литературы:

1. Бутенко В., Полунин К., Котов И. и др. Доклад «Россия 2025: от кадров к талантам» // Исследование VCG. – 2017. – 72 с.
2. Грегф Г. Эволюционируй или вымрешь <http://trends.skolkovo.ru/2016/05/evolyutsioniruy-ili-vyimresh-german-gref-na-konventevyipusnikov-skolkovo/> (дата обращения: 17.12.2018).
3. Винокурова Н.В., Мазуренко О.В. Дополнительное образование студентов как детерминант повышения качества образовательных услуг в условиях конкурентоспособности системы высшего профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=14085> (дата обращения: 28.02.2019).
4. Loshkareva E., Luksha P., Ninenko I., Smagin I., Sudakov D. Skills of the future. How to thrive in the complex new world http://edu2035.org/images/people/WSdoklad_12_okt_eng-ilovepdf-compressed.pdf (дата обращения: 28.02.2019).
5. Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра. Предварительные выводы международного доклада о тенденциях трансформации школьного образования / И. Д. Фрумин, М. С. Добрякова, К. А. Баранников, И. М. Реморенко; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 28 с. - (Современная аналитика образования. № 2 (19)).