

ЭКОНОМИКА И ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 377–378+33

Е. А. Максимова

СТРУКТУРА И ЗАДАЧИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ХОЛДИНГА

Аннотация. Предпринятый автором статьи анализ организационных структур высшей школы, проведенный на стыке педагогики и экономики, показывает связь развития системы профессионального образования и организации труда в обществе. На этом основании определены преимущества и недостатки холдинга как адекватной современному рынку труда организации профессионального образования. Сформулированы цели создания образовательных холдингов. Показаны различия между образовательным холдингом и университетским комплексом. Автор статьи считает, что из возможных трех видов образовательного холдинга – регионального, отраслевого и федерального – региональный в ближайшем будущем может стать ведущей инновационной формой профессионального образования.

Материалы публикации будут интересны всем, кто озабочен перспективами развития профессиональной школы и занимается поиском альтернативных вариантов организации профессионального образования.

Ключевые слова: региональный, отраслевой, федеральный образовательный холдинг; университетский комплекс; горизонтальная и вертикальная интеграция.

Abstract. The analysis carried out by the author at the junction of pedagogy and economics reveals the link between the development of educational system and labor organization in society. On this ground the educational holdings are considered to be the most adequate to the requirements of the modern labor market. The aims of educational holdings are defined along with their advantages and disadvantages. The differences between the educational holding and university complex are pointed out. According to the author, out of the three types of holding organization - regional, industrial and federal - the regional one is most likely to become the dominant innovative educational form. The results of the research analyses can be used both theoretically to study the development prospects of the professional school and practically to establish the alternative educational forms.

Keywords: regional, industrial and federal educational holding; university complex; horizontal and vertical integration.

Система профессионального образования на протяжении всей истории своего развития естественным образом реагировала (не могла не реагировать) на изменения организации труда в человеческом сообществе и приводила содержание обучения и воспитания в соответствие с уровнем имеющихся знаний. По мере развития отраслей экономики, науки и культуры происходила трансформация представлений о требуемых результатах обучения тем или иным ремеслам, профессиям или специальностям, открывались образовательные заведения нового типа.

Так, в эпоху ручного труда типичной формой профессиональной подготовки было ученичество, включенное в процесс трудовой деятельности через последовательное овладение профессионально значимыми умениями. Появление цехового производства с регламентированной организацией, уставом, некой обособленностью членов цеха в среде горожан привело в конце концов к появлению университетов, изначально представлявших собой корпорации, озабоченные укреплением своего статуса. Строгие правила организации цехового производства воспроизводились в жестких университетских уставах.

Становление естественных наук, рост промышленности, культуры, увеличение нужд материального производства в XVIII в. стали причиной создания исследовательских университетов, ориентированных на генерацию научных знаний. Развитие машинной индустрии, индустриализация производства стимулировали открытие отраслевых вузов, ориентированных на специализацию региона.

В настоящее время отмечается рост глобальных корпораций, международных холдингов (информационных, энергетических, фармацевтических и т. д.), оказывающих влияние на развитие социума, науки, техники, средств коммуникации. Вполне ожидаемой реакцией системы профессиональной подготовки на происходящее может стать создание холдингов образовательных.

Обращение к популярным поисковым системам с запросом «образовательный холдинг» показывает, что данный феномен на научном уровне не изучался. Вероятно, отсутствие научного обоснования, неясность структуры, функций, задач, специфики дея-

тельности, позволяет некоторым учредителям ошибочно называть образовательными холдингами и частные школы, и совокупность нескольких учреждений дошкольного образования, и объединение негосударственных вузов.

Попытаемся разобраться, что же может представлять собой образовательный холдинг? Каковы цели его создания? В чем состоит специфика его управления в сравнении с другими учебными заведениями? Каковы преимущества холдинговой организации профессионального образования и в чем ее недостатки?

Идея холдинга появилась в бизнесе, где с конца XX в. он стал одной из ведущих организационно-правовых форм экономических структур и доказал свою эффективность. Напомним, что в бизнесе под холдинговым объединением понимают интегрированное образование, обеспечивающее целостность ресурсов для создания крупномасштабных производств, нацеленных на реализацию инновационных программ.

Образовательный холдинг, следуя данной логике, – это объединение, интегрирующее с целью создания общего образовательного пространства региона разноуровневые, расположенные вертикально и горизонтально образовательные и научные учреждения, производственные организации, социальные институты.

Попробуем спроецировать характеристики коммерческих холдингов на сферу профессионального образования, соответствующим образом адаптировав их.

Прежде всего заметим, что в условиях глобализации, процессы которой развиваются в современном мире по нарастающей, более целесообразно осуществлять деятельность в интегрированной структуре, чем автономно. В сравнении с неинтегрированными учреждениями профессионального образования холдинги обладают рядом преимуществ. Положительный результат объединения заключается в синергетическом эффекте системы, т. е. преумножении возможностей всех членов холдинга.

Имеющиеся у каждого из членов холдинга ресурсы используются более масштабно, обеспечивая более ощутимую отдачу и более высокие результаты, что, безусловно, способствует укреплению престижа объединения как на региональном, так и на внешних уровнях. Исчезает параллелизм в подготовке специалистов: члены холдинга могут осуществлять согласованную образовательную по-

литику покрытия кадровых потребностей хозяйственных отраслей региона и обеспечивать гибкое финансирование, обусловленное конъюнктурой рынка труда. Вертикальная интеграция образовательных учреждений от дошкольной до послевузовской ступени обеспечивает более высокую конкурентоспособность выпускников. Горизонтальная интеграция в виде объединения образовательных, научных, производственных организаций способствует объединению науки и производства.

Т. Г. Навазова относит к сильным сторонам образовательного холдинга эффективное взаимодействие с государственными органами, развитие рациональных технологий взаимодействия внутри холдинга, создание благоприятного имиджа, использование современных технологий и методов обучения [2]. Исходя из перечисленных преимуществ, можно вывести основные цели создания холдингов:

- обеспечение высокого качества профессионального образования;
- адаптация выпускников профессиональной школы к изменяющимся запросам общества и требованиям рынка труда;
- эффективное использование интеллектуальных, материальных, финансовых, информационных и иных ресурсов образовательных учреждений, научных организаций, промышленных предприятий, социальных институтов, входящих в холдинг;
- реализация крупных образовательных программ, инновационных, экономических, социальных и иных проектов федерального, регионального, отраслевого уровней;
- активизация научных исследований профессорско-преподавательского состава, аспирантов и докторантов учебных заведений, находящихся в составе холдинга.

Несомненно, образовательные холдинги, как и любые другие структуры, имеют и недостатки. Во-первых, внутри них минимизируется конкуренция, что таит опасность снижения качества образовательных услуг. Во-вторых, сложность структуры, обусловленная горизонтальной и вертикальной интеграцией, может стать причиной бюрократизации управления. В-третьих, для разработки процедур нормативно-правового регулирования образовательных холдингов, которые пока не обеспечены должной документальной базой, требуется довольно длительное время.

Преодоление названных недостатков, как нам видится, возможно при наличии необходимой правовой основы и добросовестном осуществлении своей деятельности членами образовательного холдинга.

Дополнительно к указанным возможным издержкам есть еще несколько объективных проблем. Так, например, в настоящее время не разработана методология создания и функционирования образовательных холдингов. Отраслевым учреждениям профессионального образования требуются дополнительные согласования при объединении с учебными заведениями, относящимися к Министерству образования и науки. Разные источники финансирования членов холдинга, обусловленные принадлежностью к различным структурам и ведомствам, тоже могут стать препятствием интеграции для участия в совместных проектах.

Наряду с объективными существуют и субъективные трудности. В частности, руководители организаций, потенциальных членов холдинга, могут небезосновательно опасаться утраты самостоятельности в принятии управленческих и производственных решений внутри своей структуры. Также велика вероятность, что вынужденная адаптация к новым условиям работы будет встречена негативно педагогическими коллективами.

Однако предполагаемые проблемы следует рассматривать в перспективе и учитывать при создании холдингов для своевременного и рационального их решения, устраивающего всех субъектов образования.

На сегодняшний день наиболее схожи со структурой образовательных холдингов университетские комплексы, однако данная форма организации профессионального образования имеет свою специфику.

Университетский комплекс – это объединение образовательных, научных, производственных учреждений под началом университета, которое производится с целью укрепления роли ведущего образовательного заведения региона, повышения его значимости в социально-экономическом, технологическом, культурном развитии определенной территории [1]. Как правило, комплекс состоит из подразделений самого университета, а также организаций и предприятий, для которых университет является либо соучредителем, либо партнером на договорной основе. На базе существующих университетских комплексов

могут открываться новые структуры: консорциумы, союзы, ассоциации и т. д. То есть одна и та же организация может входить в состав нескольких объединений. На наш взгляд, это чревато возникновением путаницы или даже хаоса в управлении учебной, научной, промышленной, культурной деятельностью этой организации.

Образовательный холдинг, в отличие от университетского комплекса, не подразумевает упрочение позиций одного из вузов, поскольку создается под эгидой не отдельного учреждения, а министерства образования затем, чтобы обеспечить систему многоуровневой подготовки специалистов в соответствии с особенностями экономической и социальной ситуации региона.

Некоторые шаги по организации образовательных холдингов уже предпринимаются. Например, в 2009 г. возник Консорциум вузов сервиса – добровольное равноправное объединение вузов для эффективного сотрудничества в сфере науки и образования. Члены консорциума участвуют в коллективной разработке образовательных проектов (так, среди прочего был предложен проект новой образовательной структуры – сетевого университета сервиса), реализации программ мобильности преподавателей и студентов, имеют общие электронные библиотечные фонды, создают совместные государственные аттестационные комиссии.

Действуют консорциум томских вузов и НИИ, консорциум «Эффективное управление в сфере профессионального образования», консорциум «Университетские геопорталы», международный консорциум «Электронный университет» и др. Члены консорциумов отмечают эффективность подобного взаимодействия, которая отражается на повышении конкурентоспособности вузов.

Но консорциумы, в отличие от холдингов, – временные объединения независимых организаций, удобные в плане координации деятельности на протяжении недолгосрочного периода. Достигнув определенных договоренностей по ряду стратегических вопросов, члены консорциума стремятся занять лидирующее положение на рынке образовательных услуг. При этом в регионе сохраняются дублирование обучения специалистов в разных учебных заведениях, избыток выпускников отдельных специальностей и направлений подготовки при дефиците в других областях.

Вместе с тем наметившаяся тенденция объединения самостоятельных вузов в добровольные организации свидетельствует

о востребованности образовательного холдинга. Не исключено, что уже интегрировавшиеся структуры в дальнейшем будут приращать новыми заведениями довузовского, послевузовского и дополнительного образования, чтобы удовлетворить кадровые потребности той или иной отрасли (отраслевой холдинг) и оказывать влияние на образовательную политику региона (региональный холдинг).

Вернемся к экстраполяции опыта коммерческих холдингов на сферу образования, конечно, с некоторыми уточнениями и пояснениями.

В экономике известны детерминанты параметров организации: цели, менеджмент, продукт, отношения в коллективе. По данным критериям цели организации, относящейся к малому бизнесу, определяются рынком, в среднем бизнесе корректируются им, крупный же бизнес доминирует на рынке и задает стратегический вектор. Менеджмент в малой организации – личный; в средней – консультативный, с участием партнеров; в крупной – командный, с развитой организационной структурой. В отношении производимого продукта первый не имеет возможности проводить исследования, потому полагается на интуицию; второй проводит исследования нерегулярно, поэтому планирование осуществляет на краткий срок; третий проводит регулярные исследования и строит планы на длительный срок. Отношения в коллективе в малой организации личные, основанные на принципе «большая семья» – со значительной степенью влияния персонала на принимаемые решения; в средней структуре доминируют отношения сотрудничества, существует управленческая среда, опосредующая отношения персонала, который вовлечен в принятие решений в незначительной мере; для крупной организации характерна строгая иерархия отношений, персонал (кроме руководителей высшего уровня) к принятию решений не привлекается.

Нам представляются логичными параллели между предприятием малого бизнеса и неинтегрированного учреждения профессионального образования; между организацией среднего бизнеса и интегрированным в университетский комплекс или иную ассоциацию учреждением; между функционированием крупного бизнеса и образовательного холдинга.

Так, в неинтегрированном образовательном учреждении цели развития полностью определяются рынком труда и образователь-

ных услуг. При изменении конъюнктуры рынка руководство учреждения реагирует введением новых специальностей, закрытием невостребованных направлений обучения, но делает это зачастую со значительным опозданием, так как не имеет необходимых условий для проведения исследований, чтобы действовать на опережение. Как правило, в неинтегрированном учебном заведении все члены коллектива лично знакомы друг с другом. На общих заседаниях и собраниях сотрудники совместно принимают решения, определяющие развитие учреждения и влияющие на внутреннюю политику.

Цели работы образовательного учреждения, интегрированного в состав, например, университетского комплекса, определяются перспективным планом на несколько лет. При его составлении прогнозируются тенденции развития рынка труда и, следовательно, востребованность выпускников тех или иных специальностей. Однако наплыв абитуриентов на отдельные направления подготовки и специальности нередко обуславливает открытие дополнительных мест для студентов, обучающихся на коммерческой основе. То есть образовательное учреждение в определенном смысле зависит от ситуации на рынке. В управлении и принятии решений члены коллектива принимают участие весьма опосредованно: при слушании и утверждении коллективного договора, обсуждении Устава и т. д. Взаимодействие коллег происходит преимущественно в границах микроколлективов – на кафедрах, секциях, в подразделениях.

Образовательный холдинг – совокупность разноуровневых учреждений, объединившихся для воздействия на образовательную политику региона. У холдинга, как у крупной структуры, имеется больше возможностей контролировать колебания рынка труда. Благодаря горизонтальной интеграции работодатели региона могут принимать консультативное участие в отборе абитуриентов. Результаты проводимого на предприятиях мониторинга позволяют определять дефицит или, напротив, избыточность специальностей, что ценно для администрации учебных заведений при составлении планов дальнейшего развития. Члены холдинга не ведут борьбу за абитуриентов, поскольку, соблюдая свои интересы, не допускают параллелизма подготовки. В управлении объединения и взаимоотношениях внутри коллектива наблюдается жесткая иерархия. Принятие ре-

шений и управление – прерогатива руководителей высшего звена, в то время как участие руководителей среднего и низшего уровней (деканов, заведующих секциями и кафедрами) в этих процессах минимизировано.

Создание такой структуры, как холдинг, соответствует парадигме инновационного развития экономики, стремящейся получить наибольшую выгоду в условиях интеграции и глобализации. Структура образовательного холдинга как организации инновационного типа аналогична тем, что есть в хозяйственной, научной, культурной сферах. С одной стороны, ему свойственна многоуровневость, отражающая происходящие в сфере профессионального образования процессы, а с другой стороны, обеспечивается их тесная связь и взаимообусловленность. Любой обучающийся, становясь студентом холдинга, с приобретением квалификации по направлению, специальности или профилю подготовки, становится одновременно участником динамично развивающейся экономики. На собственном опыте он учится пользоваться преимуществами холдинговых объединений, равно как и нести личную ответственность за принимаемые решения, проецируя свой выбор и его последствия на функционирование всей конгломерации.

Уровни и формы профессионального образования, предлагаемые холдингом, реально востребованы экономикой, поскольку горизонтальная интеграция учебных заведений с научными, производственными организациями поддерживает актуальность образовательных программ. Это обстоятельство позволяет поддерживать высокое качество обучения. Многоуровневость и непрерывность образования за счет вертикальной интеграции учебных заведений позволяют реализовать принцип доступности образования: любой обучающийся сможет найти в холдинге «точку входа» в учебный процесс и удовлетворить свои образовательные запросы и потребности.

Формирование холдингов возможно на трех уровнях – региональном, отраслевом и федеральном. Первые способствуют экономическому и социальному развитию регионов за счет объединения вузов разного профиля, научных центров, промышленных организаций, социальных институтов и т. д.

Отраслевые холдинги могут связывать образовательные, научные, производственные организации из разных регионов, ори-

ентрированные на одну или несколько смежных отраслей. Цель таких холдингов – развитие конкретной отрасли либо области производства. Они, по существу, являются сообществами профильных специалистов и студентов с определенной сферой профессиональных интересов. Их взаимодействие более плотное, нежели в интегрированных учебных заведениях. Использование коллективных, объединенных ресурсов позволяет с меньшими затратами добиваться поставленных целей, основанных на общих профессиональных задачах.

Федеральные образовательные холдинги могут создаваться для реализации приоритетных государственных проектов и программ.

На наш взгляд, наиболее эффективным способом интеграции образования, науки и производства являются региональные образовательные холдинги. Они к тому же менее сложны в организации и управлении. Именно этот тип холдинга в недалеком будущем может стать ведущей инновационной формой в профессиональном образовании. Хотелось бы обратить внимание, что создание региональных образовательных холдингов не разрушает единого образовательного пространства России, поскольку базируется на положениях Федерального государственного образовательного стандарта, единых требованиях к организации и содержанию образовательного процесса, применимых к любому учреждению профессионального образования, в какое бы объединение последнее не входило. Чтобы создание холдинга в регионе не стало формальным, нужны скоординированные усилия Министерства образования и науки, региональных органов власти, администрации и педагогического состава учебных заведений, руководителей промышленных организаций, социальных институтов. Мы уверены, что преимущества региональных образовательных холдингов предстоит оценить в ближайшем будущем.

Литература

1. Видякина О. В. Оценка интеллектуальной собственности университетских комплексов // Университетское управление. 2008. № 1. С. 58–64.

2. Навазова Т. Г. Образовательный холдинг как инновационная организация системы непрерывного профессионального образования // Человек и образование. 2005. № 2. С. 20–24.