

# КОНФЕРЕНЦИИ

УДК 331

## **БИЗНЕС И ОБРАЗОВАНИЕ: СОТРУДНИЧЕСТВО ИЛИ ПРОТИВОСТОЯНИЕ**

### **VII Сибирский кадровый форум<sup>1</sup>**

**С.И. Сотникова**

Новосибирский государственный  
университет экономики и управления

sotnikova@nsuem.ru

Новосибирский государственный университет экономики и управления силами кафедры экономики труда и управления персоналом провел очередной VII Сибирский кадровый форум «Управление человеческими ресурсами в условиях реформирования системы образования». В форуме приняли участие свыше 400 человек. В рамках форума были организованы несколько площадок для проведения разноплановых научных сессий, конференций для представителей бизнес-структур, органов государственной власти, академической науки и вузов, а также олимпиад и конкурсов для старшеклассников новосибирских школ и студентов российских вузов. Важными и интересными событиями форума были пленарное заседание и круглый стол, в которых приняли участие ведущие ученые российских вузов, руководители профильных HR-департаментов крупных производственных компаний, представители кадровых агентств. Большой интерес вызвали мастер-классы, модераторами которых выступили опытные специалисты в области управления персоналом. В дни проведения форума была организована ярмарка вакансий, а также Единый стол вакансий – информационная выставка кадровых агентств и центров бизнес-образования, которые транслируют технологии управления персоналом.

**Ключевые слова:** кадровый форум, управление человеческими ресурсами, реформирование образования, Всероссийская студенческая олимпиада по управлению персоналом, Всероссийский конкурс научно-исследовательских работ, Межрегиональная школьная олимпиада, научно-практическая конференция, мастер-классы, ярмарка вакансий.

---

<sup>1</sup> Работа выполнена при поддержке гранта НГУЭУ № 11Г/2014 по НИР «Сибирский кадровый форум – инновационная форма взаимодействия вузов, государственных структур, бизнес-сообщества, общеобразовательных школ».

## BUSINESS AND EDUCATION: COOPERATION OR CONFRONTATION

### VII Siberian personnel forum

**S.I. Sotnikova**

Novosibirsk State University  
of Economics and Management

sotnikova@nsuem.ru

The Department of the Economics of Labour and Personnel Management of the Novosibirsk State University of Economics and Management conducted the VII-th yearly Siberian Personnel forum “Human Resource Management in terms of reforming the education system”. The Forum was attended by over 400 people. In the framework of the Forum were organized several stages for carrying out various scientific sessions, conferences for representatives of business structures, government bodies, academic science and universities, as well as competitions for high school students of the Novosibirsk schools and students of Russian universities. Important and interesting events of the Forum were a plenary meeting and round table with the participation of leading scientists of Russian universities, heads of core HR departments of major industrial companies, representatives of recruitment agencies. Great interest was provoked by master classes, the moderators of which were made by experienced specialists in the field of personnel management. The Forum organized a job Fair, and Single table vacancies - information exhibition recruitment agencies and centers of business education, which broadcast technologies of personnel management.

**Key words:** personnel forum, human resources management, the reform of education, Russian national personnel management academic competition for students, scientific and practical conference, master classes, the Fair of vacancies.

Коммерциализация образования: опасность или благо? Увеличивающийся разрыв между качеством образования и ростом требований к компетенциям персонала является спецификой российского образования? Бакалавриат, появившийся в России, – это западный бакалавриат или родной российский специалитет, только ужатый до четырех лет? Что нужно современному молодому человеку для того, чтобы чувствовать себя стабильно и комфортно в стремительно меняющихся условиях? Почему значительная часть талантливых первокурсников, сдавших ЕГЭ на 80 баллов и больше, после нескольких лет учёбы в вузе скатываются в число «троечников»? Почему по мере приближения к государственному экзамену и защите дипломной работы

у студентов, продемонстрировавших при поступлении и в начале обучения высокий потенциал, снижается интерес к своей специальности?

На эти и другие вопросы попытались ответить участники VII Сибирского кадрового форума в рамках заочной научно-практической конференции, мастер-классов HR-специалистов, заседания круглого стола, дискуссионной площадки «Трёхуровневая система высшего образования: “за” и “против”». Свой взгляд на место и роль управления персоналом в условиях реформирования отечественной системы образования молодежь – студенты и школьники – озвучили на Всероссийской студенческой олимпиаде «Кадровые технологии: вызов времени» (II и III туры), на Межрегиональ-

ной олимпиаде школьников по управлению персоналом «На пути к профессии», на Всероссийском конкурсе студенческих научных работ в сфере экономики труда и управления персоналом, посвященном памяти первого профессора экономики труда в Новосибирске В.И. Занина, а также в процессе дискуссии «Управление персоналом: настоящее и будущее».

VII Сибирский кадровый форум прошел 22–25 апреля 2014 года традиционно в Новосибирском государственном университете экономики и управления ([www.nsuem.ru](http://www.nsuem.ru)).

Инициатива проведения очередного кадрового форума была поддержана Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ([www.nasoup.com](http://www.nasoup.com)), Сибирским банком Сбербанка РФ, ЗАО «Банк ВТБ24», Компанией «СДЭК», ОАО «Ростелеком», ОАО «СибЭко», ГК «Реклама Онлайн», ЗАО «Райффайзенбанк», Coca-Cola hbc Eurasia, Лизинговой компанией ЗАО «ЕВРОПЛАН», др. Информационными партнерами этого мероприятия выступили ИД «Работа для Вас», ООО «Пронто-Новосибирск», интернет-порталы [nsk.erabota.ru](http://nsk.erabota.ru) ([www.erabota.ru](http://www.erabota.ru)), «Учёба.ру» (<http://www.ucheba.ru>), РАБОТА.RU-Новосибирск ([nsk.rabota.ru](http://nsk.rabota.ru)).

Седьмой по счету Сибирский кадровый форум стал новым важным шагом для достижения вершин в HR-бизнесе. Форум сформировал «интеллектуальную площадку» для взаимовыгодного общения представителей органов государственной власти и органов местного самоуправления, высшей школы, практики и науки по актуальным вопросам в сфере кадровой политики. Интерес к форуму проявили специалисты по управлению персоналом Москвы, Санкт-

Петербурга, Новосибирска, Кемерово, Омска, Томска, Барнаула, Красноярска, Владивостока и других городов России, а также Казахстана. Это масштабное событие объединило свыше 400 участников. VII Сибирский кадровый форум оказался существенно более результативным, шире по формату и по географии, нежели предыдущие.

Открывая форум, и.о. ректора Новосибирского государственного университета экономики и управления Ольга Витальевна Молчанова отметила, что сегодня в России решающей предпосылкой конкурентоспособности отечественных предприятий становится высококвалифицированная рабочая сила, которая, будучи постоянно обучаемой, заинтересована в повышении результатов труда и способна к быстрым переменам в своей профессиональной деятельности на благо организации. Бизнес делается людьми: каковы люди, таков и бизнес. Привлечь к себе талантливых сотрудников, сделать так, чтобы они стремились к достижению бизнес-целей с воодушевлением, – это и есть задача номер один сегодня для HR-менеджеров. «Вот почему не стоит недооценивать работу кадровой службы, именно она является сегодня ключевым фактором успеха», – резюмировала свое приветственное слово О.В. Молчанова.

В рамках заочной научно-практической конференции «Управление человеческими ресурсами в условиях реформирования системы образования» были обсуждены доклады ведущих специалистов и ученых в области организации занятости населения и управления персоналом из Новосибирска, Москвы, Екатеринбурга, Владивостока и других городов России.

Основная идея во всех докладах состояла в том, что позитивная динамика инновационных процессов в России связа-

на с осознанием того, что отечественная система образования является основным фактором научно-технических нововведений, решающим условием экономического роста страны. Основная задача системы образования состоит в подготовке человека к расширенному воспроизводству культуры общества, к саморазвитию и реализации своих возможностей на благо общественного прогресса исходя из реальных условий социально-экономического развития.

В то же время образовательные учреждения, опирающиеся в основном на существующие традиции и стабильное государственное финансирование, вынуждены в современных условиях уподобиться предприятиям, которые могут и обанкротиться, если не будут учитывать изменения, происходящие в окружающей среде. В современных условиях образовательные программы должны поддерживаться заказом со стороны работодателей-потребителей квалифицированной рабочей силы. Дело работодателя определять, признает ли он диплом об образовании данного учебного заведения или нет. А это зависит от «марки» образовательного учреждения. Под фирменной «маркой» образовательного учреждения следует понимать конкурентоспособность его выпускников на рынке труда. Как правило, это означает высокий спрос на подготавливаемых данным учреждением специалистов, признание их высокой квалификации, низкие транзакционные издержки, быструю адаптацию к выполнению производственно-функциональных обязанностей.

В этой связи отечественной системе профессионального образования необходимо искать методы и средства в приумножении своих успехов в условиях кон-

курентной борьбы за рынки специалистов путем оценки результативности процессов научно-педагогических работников и выпускающих кафедр, развития идеи профессиональных конкурентных компетенций путем активизации использования профессиональных стандартов, стимулирования труда научно-педагогических работников, совершенствования социального пакета. Повысить конкурентоспособность образования без повышения социального статуса преподавателя невозможно. Предполагается, что в качестве одного из направлений решения этой задачи будет служить система эффективных контрактов, ориентированная на применение сквозных целевых индикаторов развития образования, позволяющих повысить как конкурентоспособность, так и качество жизни научно-педагогических кадров, а следовательно, качество оказываемых образовательных услуг.

Результаты обсуждения проблем управления трудом в условиях реформирования системы образования и путей их решения на VII Сибирском кадровом форуме нашли свое отражение в коллективной монографии «Управление человеческими ресурсами в условиях реформирования системы образования» [1].

Участники модерационных дискуссий «Трехуровневая система образования: “за” и “против”» и «Управление персоналом: настоящее и будущее» констатировали, что убежденность в высокой ценности высшего образования в современной России является всеобщей. Однако качество и структура высшего образования вызывают тревогу. Отечественное высшее образование перестало выполнять две важнейшие функции. Во-первых, серийная подготовка квалифицированных специалистов не позволяет от-

бирать и воспитывать профессиональную элиту. Следует признать, что только в отдельных вузах происходит отбор и воспитание элиты, и то не системным образом. Во-вторых, система высшего образования не содействует «селекции» выходцев из разных слоев общества по их склонностям и талантам. По сути, она закрепляет социальную стратификацию, сложившуюся в последние годы.

Участники дискуссий сделали вывод: только совместное партнерское взаимодействие Министерства образования, работодателей, научно-педагогических работников высшей школы и студентов может способствовать эффективной реализации идей трехуровневой системы высшего образования. При этом участники подчеркнули, что именно в руках топ-менеджмента и преподавателей вузов находятся как судьба образовательных реформ, так и судьбы будущего поколения страны. Обеспечить инновационный шаг развития образовательной системы без конкурентоспособного преподавательского корпуса, способного осуществить повышение качества образования, невозможно. Переход к трехуровневой системе высшего образования ставит перед преподавателями вузов вопрос о готовности и способности к смене выполняемых учебно-методических и научных задач, освоению новых навыков или изменений в них, возникающих под влиянием преобразований.

Итак, поддержание конкурентоспособности научно-педагогических работников является задачей стратегического характера. На практике это означает, что ее решение связано с устремлением к долгосрочному развитию высшей школы, а значит, максимально возможному наращиванию конкурентных преимуществ преподавателей.

В качестве основных направлений повышения конкурентоспособности преподавателей участники выделили четыре. Первое – формирование внутренней мотивации преподавателей к повышению конкурентоспособности: высокомотивированные сотрудники вуза являются высокоэффективными каналами популяризации и продвижения бренда учебного заведения, локомотивом эффективных инноваций в образовательной деятельности. Второе – совершенствование системы критериев и показателей оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников, внедрение аттестационных процедур и отражение уровня качества работы в системе материального стимулирования. Третье – повышение квалификации преподавателей. Для того чтобы правильно определить направления и формы повышения квалификации научно-педагогических работников и не потерять время и силы, двигаясь в неверном направлении, вузы должны учитывать уровень и структуру конкурентных преимуществ преподавателя. Четвертое – разработка действенных механизмов заинтересованного вовлечения бизнес-структур и предпринимательских структур в развитие содружества с учебными заведениями посредством, например, предоставления льгот по налогообложению за подготовку специалистов; участие в создании баз производственных практик для студентов и т. п.

С не меньшим дискуссионным накалом прошел круглый стол «Бизнес и образование: социальное партнерство в сфере управления человеческими ресурсами». На круглом столе обсуждалось, что несоответствие реального спроса на рынке труда и предложения рынка образовательных услуг, равно как несоответствие объявлен-

ных и реально получаемых компетенций во множестве государственных и частных вузов, привело к существенной девальвации дипломов о высшем образовании. Кроме того, участники дискуссии отметили, что в российском обществе сложился большой сектор псевдообразования, масштабы которого оцениваются как минимум в 25 % всей системы. В этом секторе к студентам предъявляются заведомо заниженные требования, а набор компетенций, который они получают, явно недостаточен для профессиональной работы.

В этих условиях в системе профессионального образования возникает объективная потребность в развитии идей маркетинга образовательных услуг, а именно: во-первых, в реструктуризации вузов в направлении капиталосберегающих изменений качественно-количественной структуры контингента обучаемых в соответствии с формируемым рынком спросом на рабочую силу (стратегия товарной политики образовательного учреждения «product-mix»); во-вторых, в многоканальном финансировании вузов, предусматривающем расширение использования внебюджетных источников финансирования (стратегия ценовой политики «price-mix»); в-третьих, в создании смешанной полиформической системы распределения квалифицированной рабочей силы, гарантирующей наилучшие конечные социально-экономические результаты каждому субъекту рынка труда (стратегия распределительной политики «distribution-mix»); в-четвертых, в целенаправленном и комплексном воздействии на внешнюю и внутреннюю среду рынка труда, прямо или косвенно способствующем достижению основной цели управления рынком труда – формирования рациональной струк-

туры занятости (стратегия коммуникативной политики «promotion-mix»).

Особое внимание участники круглого стола вновь уделили проблемам конкурентоспособности преподавателей. Было отмечено обострение противоречия между практически «пожизненным» закреплением преподавательских кадров в вузах и потребностями общей реконструкции образовательного процесса. Они признали, что действия, предпринимаемые для развития конкурентных преимуществ преподавателей, в большинстве случаев носят формальный характер. Аргументами в этой связи было выдвинуто то, что число участников конференций различного уровня постоянно снижается ввиду отсутствия у вузов достаточных средств на проведение такого рода мероприятий; система обязательного повышения квалификации один раз в пять лет сохранилась далеко не во всех государственных вузах; стремление преподавателей к совместительству деятельности для обеспечения достойного уровня жизни практически не оставляет им времени на формирование конкурентных преимуществ в научной, научно-исследовательской деятельности, а также на саморазвитие; действующие схемы избрания и переизбрания на должности преподавателей в подавляющем большинстве случаев сведены к пустой формальности, и сложившиеся коллективы кафедр тяготеют к самовоспроизводству без изменений. Не случайно, что высшая школа практически потеряла свою инновационную, исследовательскую составляющую. В этих обстоятельствах необходим качественно новый подход к управлению конкурентоспособностью научно-педагогических работников как с учетом меняющейся конъюнктуры на рынке труда, так и с учетом

продолжающегося сокращения населения страны.

Большой интерес у участников форума вызвали мастер-классы, тематика которых была весьма разнообразна.

Признанный эксперт в HR-сфере, гуру в области психологии карьерного менеджмента *Могилевкин Евгений Александрович* (г. Владивосток) провел два мастер-класса: «Современные технологии управления карьерой» – для студенческой молодежи, «Эффективные технологии отбора, оценки и развития карьеры участников кадрового резерва» – для работодателей и научно-педагогических работников.

Студенты в рамках мастер-класса, посвященного технологиям управления карьерой, познакомились с эволюцией представлений о карьере, подходами к построению успешной карьеры, технологиями карьерного менеджмента, особенностями карьерного менеджмента у представителей различных поколений (поколения X, Y и «миллениум»). На мастер-классе студенты освоили такие экспресс-методы диагностики карьерных компетенций, как психогеометрический тест, карьерную методику «Круги и линии», проективный тест «Раскладка монет» и др. Кроме того, участники получили возможность обсудить с профессионалом свои конкретные карьерные ситуации и получить консультацию по использованию той или иной психологической техники наработки компетенций.

В свою очередь, для руководителей и специалистов в области управления персоналом, а также преподавателей был представлен опыт применения современных оценочных технологий (ассесмент центр) для формирования кадрового резерва. Особое внимание было уделено анализу про-

блем, «подводных камней» и перспектив применения технологии кадрового резерва в современной организации. Участники мастер-класса под руководством тренера предприняли попытку разработки проектных решений «Кадровый резерв компании», сделав акцент на организационное и психологическое сопровождение делового и личностного развития резервистов.

Особый интерес для специалистов, занятых управлением персоналом, вызвал мастер-класс «Технология формирования имиджа», который провела член Лиги профессиональных имиджмейкеров *Аверченко Любовь Кузьминична*. На мастер-классе участники узнали формулу имиджа, принципы формирования имиджа, самоимиджа, перцептивного и требуемого имиджа, а также методы самосовершенствования имиджа, разработки имиджевой характеристики.

Не менее интересным был тренинг регионального специалиста по привлечению и продвижению талантов компании EFES RUS *Лих Ольги Олеговны* на тему «Поведенческие стили DISC». Целью тренинга являлось формирование навыков понимания поведения других людей, развитие собственной поведенческой гибкости, использование разных стилей поведения для достижения общего результата.

Кроме того, следует отметить мастер-класс директора Центра «СУПЕРКАДРЫ» *Сигневич Светланы Анатольевны* на своем мастер-классе «Как выращивать инновационные кадры?», где особое внимание было уделено анализу вопросов: как активизировать персонал для создания и воплощения инноваций, как достичь мирового уровня производительности труда?

Для того чтобы «взрастить» профессионала, в котором нуждаются современные

бизнес-структуры, нужно начинать со школы и продолжать в вузе. Поэтому не случайно формат форума в пятый раз предусмотрел проведение Межрегиональной олимпиады школьников по управлению персоналом «На пути к профессии» и Всероссийской студенческой олимпиады по управлению персоналом «Управление трудом: партнерство бизнеса и высшей школы» (II и III туры). Как для студентов, так и для школьников олимпиада – это прекрасная возможность проявить свои творческие способности.

В межрегиональной олимпиаде приняли участие около 100 школьников старших классов. При этом школьники представляли не только образовательные учреждения г. Новосибирска (гимназии, лицей и школы), но и городов Новосибирской области (Чик, Бердск, Картат, Искитим). Само их участие в составе команды и стремление отстаивать честь школы свидетельствует об их стремлении к саморазвитию и карьерных ориентирах. Школьники могли проявить себя в разнообразных олимпиадных заданиях. Формат олимпиады школьников включал презентации, демонстрирующие решение кроссвордов, разбор кейсов в веселой юмористической форме, решение в игровой форме практических ситуаций. Большая часть из этих заданий требовала от ребят демонстрации таких необходимых для менеджера по персоналу качеств, как творческий подход к решению поставленных задач, умение работать в команде, сообразительность, логика, стрессоустойчивость, способность оперативно и самостоятельно принимать обоснованные решения и организовывать работу группы, навыки риторики. Несмотря на острое соперничество, преобладала дру-

жеская атмосфера, а основа победы – это любовь к предмету, сила воли, талант человека.

Шестой раз Новосибирский государственный университет был удостоен права проводить III тур Всероссийской олимпиады студентов по управлению персоналом, проводимой под эгидой Министерства образования и науки РФ и Управления учреждений образования и реализации приоритетного национального проекта «Образование».

Участие в олимпиаде представителей многих отечественных вузов несомненно способствует развитию всей системы подготовки специалистов по управлению персоналом, повышению качества преподавания, расширению интереса ее участников к теоретическим основам кадрового менеджмента, к новым технологиям и инструментам, используемым в работе с персоналом. В студенческой олимпиаде по управлению персоналом приняли участие команды 21 высшего учебного заведения с широкой географией: от Москвы до Владивостока. Высокая степень интерактивности и приближенность к реальным жизненным ситуациям отличали эту олимпиаду. В состав жюри традиционно вошли практикующие HR-менеджеры ведущих предприятий региона: Сибирский банк Сбербанка России, ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз», ИД «Работа для вас» и ведущие преподаватели вузов. По мнению участников, Всероссийская студенческая олимпиада – это актуальная и интересная площадка для общения и профессионального развития как студентов и преподавателей, так и представителей бизнеса. Развитие подобных форм общения очень важно и необходимо для улучшения взаимодействия образования и бизнеса, а также для выявления и



формирования кадрового резерва из наиболее активных и способных представителей студенчества.

В личном зачете места распределились следующим образом: 1-е место – *Конкина Валерия Александровна*, студентка 4-го курса ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет»; 2-е место – *Трушкова Екатерина Алексеевна*, студентка 5-го курса ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления “НИНХ”»; 3-е место – *Киселева Светлана Андреевна*, студентка 3-го курса ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права».

Победителями заключительного этапа Всероссийской студенческой олимпиады по управлению персоналом в командном первенстве стали: 1-е место – команда ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления»; 2-е место – команда ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет»; 3-е место – команда ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права».

На торжественном закрытии VII Сибирского кадрового форума были награждены победители Всероссийской студенческой олимпиады по управлению персоналом, Всероссийского конкурса студенческих работ и Межрегиональной школьной олимпиады по управлению персоналом. Победителям и призерам олимпиад в общекомандном и личном зачетах, а также по отдельным номинациям вручены дипломы разных степеней. Компании г. Новосибирска вручили поощрительные призы как командам, предложившим самые оригинальные идеи в проектах, так и организаторам Сибирского кадрового форума.

За многолетнее и плодотворное сотрудничество в рамках проекта «Сибирский кадровый форум» за распространение идей современной концепции управления человеческими ресурсами решением организационного комитета вручены почетные нагрудные знаки «За верность традициям Сибирского кадрового форума» и удостоены дипломами:

– I степени: *Миляева Лариса Григорьевна*, декан экономического факультета, заведующая кафедрой экономики предпринимательства, д-р экон. наук, профессор Бийского технологического института (филиала) ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова» (г. Бийск); *Климова Татьяна Васильевна*, доцент кафедры управления персоналом, канд. социол. наук, доцент Сибирского института управления (филиала) ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (г. Новосибирск); *Сафронова Оксана Леонидовна*, старший преподаватель кафедры социальной психологии управления ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный университет путей сообщения» (г. Новосибирск);

– II степени: кафедра экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права» (г. Иркутск); кафедра управления персоналом и социологии ФГБОУ ВПО «Уральский государственный университет путей сообщения» (г. Екатеринбург); кафедра управления человеческими ресурсами ФГБОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (г. Красноярск).

Организаторы совместно с участниками форума подготовили «Соглашение о

дальнейшем сотрудничестве участников VII Сибирского кадрового форума».

Подводя итог, следует отметить, что VII Сибирский кадровый форум стал новым важным шагом для достижения вершин в HR-бизнесе. Полученные результаты будут полезными для понимания проблем экономики труда и управления персоналом, повышения адаптационных возможностей субъектов рынка труда в условиях реформирования отечественной системы образования. А это, в свою очередь,

способствует достижению еще более амбициозной и глобальной цели – превращению Сибири из территории HR-надежд в территорию HR-развития.

#### **Литература**

Управление человеческими ресурсами в условиях реформирования системы образования: коллективная монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. С.И. Сотниковой; Новосиб. гос. ун-т экономики и управления. – Новосибирск: НГУЭУ, 2014. – 199 с.