



*Электронное научное издание
«Ученые заметки ТОГУ»
2014, Том 5, № 4, С. 111 – 116*

*Свидетельство
Эл № ФС 77-39676 от 05.05.2010
[http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/
ejournal@pnu.edu.ru](http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/ejournal@pnu.edu.ru)*

УДК 338:61 (076.5)

© 2014 г. **М. С. Сюпова**, канд. экон. наук,
Н. А. Бондаренко, канд. экон. наук

(Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск)

ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗОВ И ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье рассматриваются основные формы взаимодействия высших учебных заведений и предприятий, выявляются их преимущества и недостатки.

Ключевые слова: высшие учебные заведения, формы взаимодействия, предприятие, интеграция.

M. S. Syupova, N. A. Bondarenko

THE MAIN FORMS OF INTERACTION BETWEEN UNIVERSITIES AND ENTERPRISES

The article examines the main form of interaction between higher education-governmental institutions and enterprises to identify their advantages and disadvantages.

Keywords: higher education institutions, forms of interaction, enterprise integration.

В системе рыночных отношений высшее образование находится под давлением интересов и требований субъектов одновременно двух рынков: рынка образовательных услуг и рынка труда. С одной стороны, вузы предоставляют обществу образовательные услуги, непосредственными потребителями которых являются студенты. С другой, на рынке труда они представляют результаты своей деятельности – специалистов, освоивших определенную образовательную программу, потребителями которых являются предприятия и организации различных отраслей экономики. Поэтому вузы заинтересованы в изучении целевого рынка труда. Это позволяет им определить основные стандарты качества образования, а также тенденции изменения спроса на тех или иных специалистов. В конечном счете, наличие перспективы трудоустройства после окончания вуза является важным мотивом при выборе индивидом образовательных продуктов. Таким образом, наличие тесных взаимосвязей между вузами и работодателями является объективной необходимостью их эффективного функционирования в рыночных условиях.

В советский период взаимодействие учреждений высшего профессионального образования и предприятий было достаточно активным. Базовые предприятия, работодатели наряду с вузами и вкладывали силы и средства в формирование будущего специалиста. Развитие рыночных отношений в конце 90-х гг. привело к разрыву существующих связей между вузами и профильными предприятиями. В результате сегодня только треть выпускников вузов востребована отечественным рынком труда [4]. Одной из основных причин проблемы трудоустройства молодых специалистов является некоторая обособленность системы подготовки высококвалифицированных специалистов от реальных запросов рынка труда, которая выражается в следующих аспектах:

- во-первых, современные выпускники вузов практически не готовы к работе на предприятии. Им требуется большее количество времени к адаптации на предприятии, что в свою очередь снижает производительность труда, конкурентоспособность предприятия;

- во-вторых, отсутствие тесных связей между вузами и реальным сектором экономики, приводит к структурному дисбалансу в этой сфере: во многих регионах страны требуются одни специалисты, а вузы, расположенные там, выпускают других. В результате промышленность испытывает дефицит высококвалифицированных кадров.

Выходом из создавшейся ситуации может стать развитие различных форм взаимодействия и сотрудничества учреждений высшего образования с предприятиями, что позволит модернизировать учебный процесс с учетом требований, предъявляемых рынком труда к специалистам, и, тем самым, повысить эффективность самого процесса образования. Следует также отметить, что многие виды сотрудничества вузов и бизнес-сообщества являются перспективным, а главное долгосрочным способом получения вузом дополнительного финансирования.

В настоящее время существуют различные формы взаимодействия высших учебных заведений и предприятий. По данным исследования [5] современные вузы страны предпочитают следующие формы взаимодействия с предприятиями (рис.1).

В начале 2000-х годов по инициативе Министерства образования в вузах страны стали создаваться службы содействия занятости студентов и выпускников (центры «Старт-карьера»). С целью содействия трудоустройству выпускников в рамках данных центров проводится мониторинг текущих (перспективных) потребностей работодателей, анализируется уровень востребованности выпускников вуза. К основным направлениям их деятельности относятся:

- информирование студентов о вакансиях и стажировках и ситуации на рынке труда;

– оказание помощи в составление резюме и подготовке к собеседованию, советы по поиску работы и трудоустройству;

- налаживание связей с компаниями-работодателями и знакомство студентов с ними в рамках различных карьерных мероприятий (ярмарки вакансий, дни карьеры, презентации компаний и др.);

– информируют и предоставляют вакансии и стажировки, предусматривающие последующий карьерный и профессиональный рост для старшекурсников, аспирантов и выпускников вуза и др.

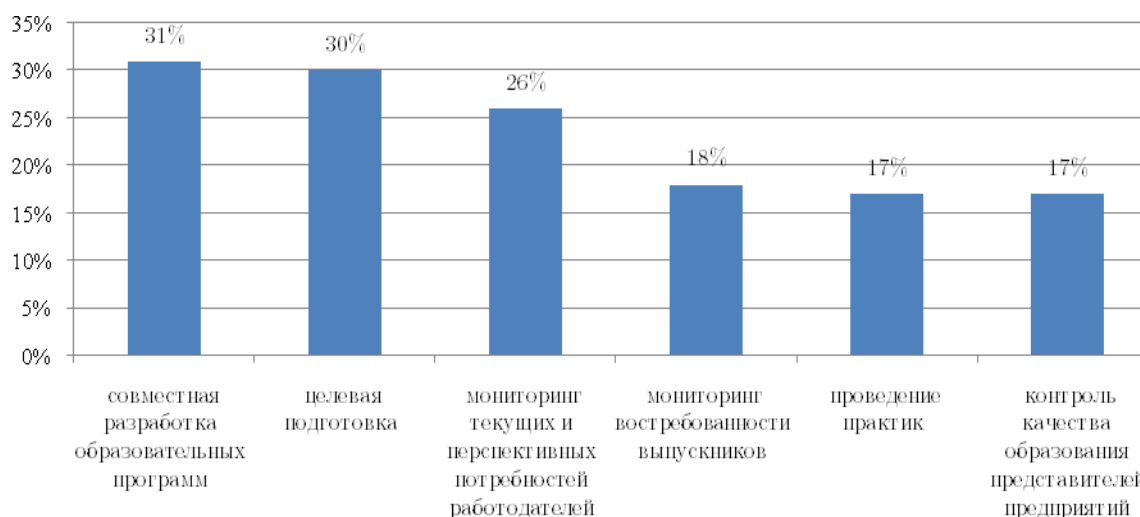


Рис. 1. Основные формы взаимодействия вузов и предприятий

Благодаря таким мероприятиям у выпускников есть возможность правильно оценить сложившуюся ситуацию на рынке труда, познакомиться с современными системами кадрового менеджмента ведущих компаний. Предприятия, участвующие в подобных мероприятиях, делают рекламу себе как работодателю, формируют свой имидж в среде молодых специалистов. Однако, данные формы сотрудничества не предусматривают активных форм участия компаний в процесс подготовки будущих специалистов. Активное участие компаний в процессе подготовки студентов вузов является, по сути, обязательным условием, поскольку дополняет процесс фундаментальной академической подготовки практическими знаниями и навыками в области самых современных и передовых технологий, элементами менеджмента, бизнес- и корпоративной культуры, навыками деловой коммуникации и т.д., адаптируя выпускника к реальным условиям его будущей работы. В противном случае он будет вынужден приобретать эти знания и навыки самостоятельно, методом проб и ошибок на своём первом месте работы, что создаст дополнительные проблемы и самому студенту, и работодателю.

В последнее время во взаимодействии вузов и предприятий фокус смещается от «потребительских» к активным формам участия действующих специалистов и экспертов предприятий в учебном процессе. К основным формам такого взаимодействия относятся:

- участие работодателей в формировании учебных планов и рабочих программ подготовки специалистов (ООП);

- организация производственных практик и дипломного проектирования студентов в организации-партнере;

- целевая подготовка специалистов по заказу организации-партнера;

- использование кадрового и научно-технического потенциала организации-партнера в учебном процессе, в том числе путем создания базовых кафедр.

Участие работодателей в процессе формирования основных образовательных программ (ООП) вузов является сегодня обязательным условием образовательного процесса. В ФГОС высшего образования определена доля работодателей в общем числе преподавателей (по программам бакалавриата и специалитета в количестве не менее 5%; по программам магистратуры - от 7 до 20%).

Совместная деятельность по разработке вузовских основных образовательных программ (ООП) позволяет конкретизировать требования к уровню сформированности общекультурных и профессиональных компетенций выпускников и разработать учебные планы с учетом требований рынка труда и возможностей вуза. Несомненно, что работодатель, который занимается подбором и расстановкой кадров, как никто другой хорошо представляет, какой сотрудник необходим для реализации тех или иных профессиональных функций. При разработке вузовских основных образовательных программ необходимо совместное проведение функционального анализа через описание трудовой деятельности, ее функций и результатов, что позволяет оперативно учитывать изменения в технологии и организации труда на региональных рынках труда, куда попадут выпускники вуза. Функциональный анализ начинается с установления требований работодателей к стандартам деятельности в рамках конкретной профессиональной области (профессии) с целью выявления реальных и перспективных требований отрасли к различным категориям работников. После выявления функций, т. е. реальных действий, выполняемых работником определенной профессии различных уровней квалификации, и тех компетенций, которые необходимы для выполнения этой профессиональной деятельности, составляется функциональная карта, которая является основой разработки компетентностной модели выпускника и соответствующих программ обучения. При этом перспективным является осуществление корректировки заложенных в ФГОС и примерных основных образовательных программах общекультурных и профессиональных компетенций с учетом требований регионального рынка труда, определение профиля вузовской ООП в зависимости от вида профессиональной деятельности и соответствующих профессиональных умений бакалавров или магистров. Таким образом, при проектировании вузовской ООП взаимодействие с работодателями предполагает согласование с ними следующих вопросов:

- определение социального заказа и требований работодателей к выпускникам предполагаемого профиля подготовки;

- формулировка цели (миссии) программы и результатов обучения по ней: какой конкретный «продукт» предполагается получить по окончании обучения; к каким видам деятельности и к решению каких профессиональных задач будет подготовлен выпускник, какие профессиональные действия и на каком уровне он будет способен совершать;

- формулировка компетенций (общекультурных и профессиональных), которые должны быть сформированы у студента в процессе обучения (в том числе профильных, отражающих региональную специфику и дополняющих ФГОС);

- соотнесение формируемых в процессе подготовки компетенций с необходимым набором изучаемых дисциплин и практик и разработка матрицы соответствия требуемых компетенций и формирующих их составных частей ООП.

Наиболее традиционным способом взаимодействия вузов и предприятий является студенческая практика. В процессе прохождения производственной практики студенты знакомятся с реальным производством, технологическими процессами, организацией и культурой труда, экономической деятельностью и документацией предприятия. Данная

схема партнерства выгодна всем. Предприятия, допускающие до своих рабочих мест студентов, имеют возможность увидеть недипломированных специалистов в работе. Ведь работодатели часто избегают брать неопытных выпускников сразу в штат, опасаясь получить «кота в мешке», и такого рода взаимодействие является для них достойным выходом. Во время прохождения практики студент может присмотреться к условиям работы и на деле проверить свои способности. При этом и руководители предприятия за время практики, присмотревшись к будущему специалисту, решат, подходит ли им этот студент. По окончании вуза выпускник уже находится в поле зрения работодателя, более того, хорошо ему знаком, так что их сотрудничество нередко продолжается. Такая связь обучения и профессиональной деятельности значительно усиливает мотивацию будущего специалиста и способствует его дальнейшему трудоустройству. Выгодно оно и для вуза, который не только восполняет пробел в практических занятиях студентов, но и в некоторых случаях получает материальную отдачу.

Более продвинутой формой взаимодействия, позволяющей студенту осваивать конкретные производственные технологии, является создание базовых кафедр на базе предприятий. В СССР создание базовых кафедр ведущими вузами было общепринятой практикой, но эта традиция была утеряна. За период с 2000 года в России было создано лишь несколько десятков базовых кафедр, преимущественно в научно-исследовательских институтах [3].

Другой формой взаимной заинтересованности и эффективного взаимодействия вуза, выпускника и работодателя выступает целевое обучение, в основе которого лежит трехсторонний договор «вуз-студент-предприятие». В рамках данного договора работодатель создает условия для практической подготовки студента, предоставляя места практики, поощряет студента за высокие успехи в период обучения. Такой договор позволяет каждой из сторон осознать свои права и ответственность. Главное обязательство предприятия предоставить молодому специалисту работу после окончания вуза по полученной специальности. Это значительно влияет и на качество учебного процесса. Студент в соответствии с требованиями предприятия или собственным желанием изучает дополнительные дисциплины, необходимые ему в дальнейшей профессиональной деятельности. При этом студент понимает, что по окончании вуза у него будет не только достаточный уровень теоретических знаний, но и практический опыт работы на конкретном предприятии, а также место трудоустройства.

Следует отметить, что процесс интеграции образовательных и производственных структур усиливается давлением со стороны государства, которое признает, что «развитие системы профессионального образования предусматривает расширение участия работодателей на всех этапах образовательного процесса» [2]. С этой целью в систему подготовки высококвалифицированных кадров внедряются практико-ориентированные программы высшего образования – прикладной бакалавриат.

Начиная с 2013-2014 учебного года, Министерством образования и науки России определен перечень направлений подготовки бакалавриата, стандарты которых будут включать как академические, так и прикладные квалификации. Это позволит обеспечить потребности рынка труда в квалифицированных исполнителях, в том числе способных работать на высокотехнологичном оборудовании. В текущем учебном году удельный вес численности обучающихся по программам прикладного бакалавриата от общей численности студентов вузов должен составить 5,3 процента, программы прикладного бакалавриата будут реализовываться в 44 вузах по 60 направлениям подготовки бакалавриата, выделено 3 677 бюджетных мест [3]. В ближайшее время будет также развиваться аналог программ прикладного бакалавриата на следующем уровне образования – технологическая магистратура.

Таким, взаимодействие вузов и бизнеса – ключевой момент в развитии современной системы высшего образования. Формирование партнерского сотрудничества между системой высшего образования и сферой труда позволяет модернизировать учебный процесс с учетом требований, предъявляемых рынком труда к специалистам, и, тем самым, повысить эффективность как самого процесса образования, так и степень успешного трудоустройства выпускников вузов.

Список литературы

- [1] Федеральный закон №273-ФЗ от 29.12.12 г. «Об образовании в РФ» // Консультант плюс (Дата обращения 16.09.2014 г)
- [2] Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 №1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года» URL: <http://base.garant.ru> (Дата обращения 20.10. 2014 г.)
- [3] Материалы к выступлению Министра образования и науки Российской Федерации Д. Ливанова на заседании Правительства РФ по вопросу «О поддержке образовательных организаций высшего образования, играющих ключевую роль в социально-экономическом развитии регионов» URL: <http://минобрнауки.рф> (Дата обращения 20.10. 2014 г.)
- [4] Официальный сайт Росстата URL: <http://www.gks.ru> (Дата обращения 12.10.2014)
- [5] Платонова Т. А. Вузы и предприятия: формы взаимодействия. URL: <http://www.nmk.ulstu.ru> (Дата обращения 20.10. 2014 г.)
- [6] Шевченко Д. А., Каплан Д. А., Куневич Я. Ю. Современная организация взаимодействия вуза и работодателей // Человеческий капитал и профессиональное образование. - 2012 . – № 1 (1). - с. 13-17.

E-mail:

Сюпова М.С. – marysia-s@yandex.ru

Бондаренко Н.А. – bonna5@mail.ru