

Электронное научное издание

«Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика»

www.yrazvitie.ru

вып. 1 (12), 2014, ст. 1

Выпуск подготовлен по итогам региональной научно-практической конференции «Проблемы образования-2014» (21–23 марта 2014 г.)

УДК 316.444.5, 316.334.22

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗА С РАБОТОДАТЕЛЯМИ КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

Балуева Татьяна Витальевна, ассистент кафедры социологии и гуманитарных наук Международного университета природы, общества и человека «Дубна».

Аннотация

В статье рассматривается взаимодействие системы образования и бизнеса как один из факторов успешного трудоустройства выпускников. Даются определения понятия социального партнерства образовательных учреждений и рынка труда, называются основные формы такого партнерства, анализируется зарубежный и отечественный опыт взаимодействия образования и работодателей.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональная мобильность, трудоустройство выпускников, социальное партнерство в системе образования.

INTERACTION OF EDUCATION AND BUSINESS AS A FACTOR IN THE SUCCESSFUL EMPLOYMENT OF GRADUATES

Balueva Tatiana Vitalievna, assistant of Sociology and Humanitarian Sciences Department at the International University of Nature, Society and Man "Dubna".

Abstract

The article discusses the interaction of education and business as one of the factors in the successful employment of graduates. In this article the author gives a definition of social partnership of educational institutions and the labor market, calls the main forms of such partnerships, and domestic experience, analyzes foreign and domestic experience of interaction of education and employers.

KEYWORDS: occupational mobility, job placement, social partnership in the education system.

Введение

Актуальная проблема современного общества – трудоустройство выпускников вузов. Нужно отметить, что вопрос поиска работы в целом для российских выпускников стоит не столь остро, как вопрос трудоустройства успешного, под которым мы будем понимать трудоустройство по специальности, полученной в ходе образования. Согласно одной из наиболее распространенных точек зрения, основная причина сложившегося в России дисбаланса между знаниями и навыками, полученными в вузе, и требованиями рынка труда, – это несоответствие между учебными программами подготовки специалистов в вузах и реальными потребностями рыночной экономики. Однако, существует и другая – противоречий между фундаментальным образованием и потребностями бизнеса нет, однако от специалистов требуется не знание готовых ответов, а

Электронное научное издание

«Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика»

www.yrazvitie.ru

вып. 1 (12), 2014, ст. 1

Выпуск подготовлен по итогам региональной научно-практической конференции «Проблемы образования-2014» (21–23 марта 2014 г.)

«компетенция» [14], то есть умение анализировать проблемы и находить правильные решения в конкретных ситуациях.

На наш взгляд, единственный возможный выход из сложившейся ситуации – это развитие взаимодействия вузов и работодателей, или в широком смысле – науки и бизнеса. Однако формирование взаимодействия бизнеса и университетов в одностороннем варианте, по программе «поставщик-потребитель», не сможет привести к максимальному результату. Необходимы другие, взаимовыгодные подходы, стимулирующие сотрудничество и совместные действия обеих сторон.

Социальное партнерство системы образования и рынка труда

Что собой представляет партнерство в сфере высшего образования? По определению, данному Организацией экономического сотрудничества и развития, «партнерство» – это системы сотрудничества, основанные на открытых соглашениях между различными институтами, подразумевающих понимание, совместно принятые планы и совместную работу [16].

Партнерство в сфере профессионального образования рассматривается как один из аспектов партнерства социального. Согласно Никитину М.В., это «особый тип взаимодействия образовательных учреждений со всеми субъектами рынка труда, его институтами, а также территориальными органами управления, нацеленный на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса» [5, с. 60].

В международной практике социальное партнерство в профессиональном образовании принято понимать как «взаимодействие с субъектами экономической жизни и сферы труда в целях повышения эффективности профессионального образования и удовлетворения спроса на умения и компетенции рабочей силы на рынке труда» [6, с. 61].

Российские исследователи по-разному трактуют термин «социальное партнерство в профессиональном образовании». По нашему мнению, наиболее точным и полным является определение Задориной М.А. и Тесленко И.В.: «социальное партнерство в профессиональном образовании – это взаимодействие предприятий (работодателей), общественных организаций, государственных органов власти (в сфере образования, труда и занятости), учреждений профессионального образования, профессионально-педагогического сообщества и граждан, которые намереваются получить, получают или уже получили профессиональное образование (обучающиеся образовательных учреждений, их родители, работники), действующих на основе консенсуса и

Электронное научное издание

«Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика»

www.yrazvitie.ru

вып. 1 (12), 2014, ст. 1

Выпуск подготовлен по итогам региональной научно-практической конференции «Проблемы образования-2014» (21–23 марта 2014 г.)

взаимного учета интересов и потребностей в целях повышения эффективности профессионального образования и удовлетворения спроса на профессиональные компетенции рабочей силы на рынке труда» [3, с. 63].

Как следует из приведенных определений, партнерство в сфере образования – процесс двусторонний, выгодный для обеих сторон. Несмотря на этот факт, инициаторами сотрудничества могут становиться как работодатели, так и государство, в зависимости от сложившихся производственных отношений, традиций и моделей регулирования системы высшего профессионального образования.

Зарубежный опыт взаимодействия профессионального образования и бизнеса

В мировой практике можно выделить три основные модели партнерства в среде образования [1, 4, 6, 7].

1. Государство не играет никакой роли или его роль незначительна (Великобритания, США).

Данная модель взаимодействия образовательного сообщества и бизнеса отражает тенденции децентрализации государственного управления. Государство формально практически не регулирует профессиональное образование, большинство решений принимается на местном уровне, с широким участием работодателей.

Например, для США характерно вовлечение бизнеса в систему администрирования профессиональным образованием – работодатели становятся непосредственными разработчиками и руководителями образовательных программ и курсов. Особенностью взаимодействия рынка образования и труда в США является признание двух фактов: с одной стороны, накопленные бизнесом практические знания важны для формирования образовательного пространства, с другой – успешная карьера недостижима без наличия университетской степени. Учреждения профессионального образования большей частью независимы от государства, как с точки зрения источников финансирования, так и в плане разработки образовательных программ.

В Великобритании политика в области профессионального образования в основном определяется на местном уровне, и центральную роль играют работодатели. Успешно функционирует сеть Отраслевых советов по развитию профессиональных умений. Участие работодателей направлено на формализацию требований рабочих мест к квалификации выпускников и развитие профильных образовательных структур.

Электронное научное издание

«Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика»

www.yrazvitie.ru

вып. 1 (12), 2014, ст. 1

Выпуск подготовлен по итогам региональной научно-практической конференции «Проблемы образования-2014» (21–23 марта 2014 г.)

2. Государство планирует и реализует профессиональное образование и обучение и управляет им (Франция, Швеция).

Для данной модели взаимодействия системы образовательных услуг и рынка труда характерен, прежде всего, высокий уровень государственного регулирования сферы профессионального образования.

Во Франции профессиональное образование контролируется в основном государственными органами, однако социальные партнеры участвуют в процессе принятия решений через трехсторонние консультативные органы. Возрождена программа «ученичества» (часть обучения проходит в рамках формального образования, практическое обучение и отбор производится предприятием).

Швецию характеризует политика активного развития трудовых ресурсов (обеспечение географической мобильности выпускников; создание банков данных, предоставляющих полную информацию о вакантных местах по профессиям и отраслям; финансирование работы в частных фирмах молодежи) и развитие профориентации, предшествующей профессиональному обучению.

3. Государство определяет общие рамки деятельности частных компаний и организаций по осуществлению профессионального образования и обучения (Германия, Нидерланды, Дания, Шотландия).

Для немецкой системы профессионального образования характерны концентрация и интеграция образовательных ресурсов. Для решения проблемы успешного трудоустройства выпускников разработан ряд программ (восходящая к исторической традиции система обучения подмастерьев в различных малых предприятиях; модель «трудового года»; центры профессионального образования).

В Нидерландах организованы негосударственные Национальные советы по профессиональным профилям. Их цель – усиление степени соответствия требований работодателей к качеству профессионального образования. Вместе с социальными партнерами Национальные советы определяют содержание программ обучения квалификационные требования к выпускникам.

В Дании система высшего профессионального образования ориентирована на жесткую специализацию: с третьего курса обучение общим дисциплинам, не связанные с профилем бу-

Электронное научное издание

«Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика»

www.yrazvitie.ru

вып. 1 (12), 2014, ст. 1

Выпуск подготовлен по итогам региональной научно-практической конференции «Проблемы образования-2014» (21–23 марта 2014 г.)

душей деятельности, прекращается; упор делается на приобретение специальных умений и навыков в выбранной профессии.

В Шотландии разработкой и оценкой профессиональных квалификаций выпускников занимается неправительственная организация – Шотландское квалификационное управление, нацеленное на развитие взаимодействия между работодателями и системой образования.

Российский опыт партнерства системы профессионального образования и рынка труда

В России значимость социального партнерства в сфере образования была осознана совсем недавно, что подтверждается примитивным толкованием этого понятия (партнерство в сфере профессионального образования часто понимается лишь как взаимодействие вузов с работодателями и службами занятости), недоработанностью правовой базы социального партнерства (еще не принят федеральный закон «О социальном партнерстве»), отношения регулируются на региональном уровне).

Нужно отметить, что социальное партнерство в Российской Федерации развивалось в большей степени не как результат социального диалога, а как инициатива государства в русле общей стратегии реформирования общества. В 90-е годы именно государство взяло на себя основную роль в создании организационных и правовых механизмов формирования социального партнерства. До сих пор существующую в России модель взаимодействия в образовательной сфере характеризует высокая степень государственного регулирования. Тем не менее, государство заинтересовано в повышении роли работодателей и образовательных учреждений в развитии социального партнерства. Образовательные учреждения, в том числе вузы, ориентированы на требования рынка, поскольку успешность трудоустройства выпускников повышает статус самих учреждений. Работодатели же являются внешними потребителями образовательных услуг, принимая выпускников на работу и ожидая от них определенного уровня квалификации.

В государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013-2030 годы [15] отмечается, что качество и гибкость образования могут достигаться только при активном участии всех заинтересованных лиц, включая самих обучающихся и работодателей. Поэтому приоритетом развития образования является модернизация сферы образования в направлении большей открытости, больших возможностей для инициативы и активности самих получателей образовательных услуг через вовлечение их как в управление образовательным процессом, так и непосредственно в образовательную деятельность. Одной из целей программы заявлено повышение

Электронное научное издание

«Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика»

www.yrazvitie.ru

вып. 1 (12), 2014, ст. 1

Выпуск подготовлен по итогам региональной научно-практической конференции «Проблемы образования-2014» (21–23 марта 2014 г.)

роли работодателей и государственно-частного партнерства в развитии профессионального образования; в результате чего работодатели получают кадры «с современными компетенциями, с позитивными трудовыми установками, с опытом практической деятельности» [15, с. 37].

В последние годы заметен рост внимания к социальному партнерству в сфере образования, как на государственном уровне, так и со стороны работодателей и вузов. Появляется большое количество научных работ, анализирующих взаимодействие образовательного сообщества и бизнеса.

В научно-исследовательских работах, посвященных различным аспектам социального партнерства в среде образования, можно найти примеры успешного взаимодействия предприятий с учреждениями профессионального образования всех уровней.

Например, Задорина М.А. и Тесленко И.В. [3] анализируют результаты взаимодействия субъектов социального партнерства в профессиональном образовании всех уровней на примере Свердловской области. В работе отмечены высокий уровень постдипломной мобильности, выявлены наиболее востребованные в Свердловской области специальности, приведен ряд мер, направленных на развитие направлений взаимодействия образовательных учреждений с предприятиями и организациями (сотрудничество с предприятиями и организациями по разработке образовательных программ в сфере начального и среднего профессионального образования, проведение производственной практики у студентов, дополнительные стимулирующие выплаты для некоторых специальностей).

В статье Сулаевой Е.П. [10] рассказывается о мероприятиях, направленных на развитие сотрудничества Донецкого государственного промышленно-гуманитарного техникума с администрациями организаций и предприятий города.

Свирелкина И.И. и Гулин К.А. в своей статье [9] исследуют состояние взаимодействия между учреждениями профессионального образования и работодателями в Вологодской области. Выделяются основные формы сотрудничества: организация практики на предприятиях и в организациях, участие предприятий в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, заключение договоров о подготовке специалистов. Отмечено, что эти формы являются недостаточными для успешного трудоустройства, как по мнению самих выпускников, так и работодателей. По данным исследования, система образования более заинтересована в привлечении бизнеса к разработке профессиональных стандартов, чем сам бизнес.

Электронное научное издание

«Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика»

www.yrazvitie.ru

вып. 1 (12), 2014, ст. 1

Выпуск подготовлен по итогам региональной научно-практической конференции «Проблемы образования-2014» (21–23 марта 2014 г.)

В статье Седуновой С.Ю. и Королевой В.В. [8] разработана модель организации сотрудничества с работодателями в Псковском государственном педагогическом университете. Представлены направления развития взаимодействия вузов и работодателей, а также ожидаемые от внедрения модели результаты.

В работе Беликова В.А. [2] рассмотрены проблемы трудоустройства выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования и пути их решения на примере Магнитогорской и Челябинской областей. В статье Чвановой М.С. [11] анализируется практика социального партнёрства в Тамбовском государственном университете имени Г.Р. Державина.

Можно отметить еще ряд статей и диссертационных работ, посвященных особенностям социального партнерства в колледжах [12] и вузах [13].

В целом, большинство исследований говорят об усилении внимания к развитию взаимодействия между бизнесом и образовательным сообществом, о необходимости разработки новых форм сотрудничества и новых способов повышения заинтересованности всех социальных партнеров.

Заключение

Социальное партнерство в сфере высшего профессионального образования можно рассматривать с разных позиций: как социальный ресурс вуза; как способ интеграции инновационной и образовательной деятельности участников партнерства; как определенный тип взаимоотношений, в котором заинтересованы различные социальные группы и государство в целом; и как механизм развития социально-инновационных процессов в самом вузе. В современной ситуации в развитии партнерства остро заинтересованы все стороны процесса.

Понимая это, государство, вузы и бизнес стремятся реализовать как можно более широкий спектр разнообразных форм взаимодействия:

- организация производственной практики и стажировок студентов;
- участие специалистов в учебном процессе (проведение семинаров, мастер-классов, преподавание специальных дисциплин);
- участие работодателей в определении требований к выпускникам в части умений и компетенций, в итоговой оценке качества выпускников;
- стажировка преподавателей на предприятиях (как следствие, повышение качества образовательных услуг);

Электронное научное издание

«Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика»

www.yrazvitiie.ru

вып. 1 (12), 2014, ст. 1

Выпуск подготовлен по итогам региональной научно-практической конференции «Проблемы образования-2014» (21–23 марта 2014 г.)

- совместные исследовательские проекты, партнерство в публикации результатов научных открытий;
- создание дочерних подразделений, образование новых фирм как своеобразных инкубаторов новых научных разработок и бизнес-моделей и др.

Определенную роль в развитии партнерства вузов и предприятий играет участие в различных международных программах и применение опыта других стран. Учитывать зарубежный опыт, однако, следует с осторожностью, принимая во внимание специфику развития российского рынка труда и системы образования.

Говоря об успешных примерах партнерства в образовательной сфере, отметим значительное их количество (среди наиболее «активных» вузов – МГУ им. М.В. Ломоносова, МГТУ им. Н.Э. Баумана, МИСиС, МФТИ, СПбНИУ ИТМО, Казанский федеральный университет, Национальный исследовательский Томский государственный университет и др., реализующие совместные проекты с различными предприятиями), но недостаточно активное обсуждение и демонстрацию результатов этого партнерства.

Развитие взаимодействия вузов и бизнеса – ключевой момент в процессе трудоустройства выпускников. Развитие 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.

Кроме того, социальное партнерство – важный фактор развития самого вуза. Университеты, проявляющие пассивность и не участвующие во взаимодействии с бизнесом, теряют дополнительные источники финансирования, утрачивают статус в глазах общественности и научного сообщества, лишаются перспектив участия в международном сотрудничестве. Это приводит к снижению возможности успешного трудоустройства и, как следствие, к оттоку потенциальных абитуриентов.

Сотрудничество вузов и бизнеса выгодно обеим сторонам, но, прежде всего, оно является определяющим для студентов, повышая их конкурентоспособность на рынке труда и обеспечивая возможность успешного трудоустройства после окончания вуза.

Литература

1. Алашеев С.Ю., Кутейницына Т.Г., Посталюк Н.Ю. Обзор мировых практик организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в России: сб. докладов. Кн. 1. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ. – 2005. – С. 7-27 .
2. Беликов В.А., Гришин А.В., Махновский С.А. Социальное партнерство в системе начального и среднего профессионального образования. // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – 2010. – № 36 (212). – С.114-117.
3. Задорина М.А., Тесленко И.В. Изучение социального партнерства в профессиональном образовании на региональном уровне (по материалам исследования в Свердловской области) // Мониторинг общественного мнения. – 2013. – № 5 (117). – С.67-70.
4. Куфтырев И.Г., Рыхтик М.И. Партнерство университетов и бизнеса: опыт США // Организация инновационной деятельности в университетах США. Сборник информационно-аналитических материалов. – Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2011. – 96 с.
5. Никитин М.В. Модернизация управления развитием образовательных организаций: Монография. – М.: Издательский центр АПО, 2001. – 160 с.
6. Олейникова О.Н. Социальное партнерство в профессиональном образовании. – М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2005. – 83 с.
7. Олейникова О.Н, Муравьева А.А. Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах Европейского Союза // Высшее образование в России. – 2006. – №6. – С.111-120.
8. Седунова С.Ю., Королева В.В. Модели сотрудничества вуза и работодателей // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные и психолого-педагогические науки. – 2009. – Вып. 9. – С.154-158.
9. Свирелкина И.И., Гулин К.А. Развитие социального партнерства в профессиональном образовании региона // Экономические и социальные перемены в регионе. – Вып. 44. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2008. – С.73-81.
10. Сулаева Е.П. Социальное партнерство между образовательным учреждением и производством как условие формирования предпринимательской компетентности студентов техникума // Современные исследования социальных проблем Красноярск: Научно-инновационный центр. – 2011. – Том 8, № 4. – С. 75-80.

11. Чванова М.С., Храмова М.В., Молчанов А.А. Социальное партнерство – один из механизмов совершенствования социально-инновационной деятельности вуза // Образовательные технологии и общество. – 2012. – Том 15, № 2. – С. 581-601.
12. Амренова М.М., Наумова Е.Е., Юркевич Г.М. Социальное партнерство – важный фактор развития колледжа // Среднее профессиональное образование. – 2007. – №5. – С. 22-23; Игнатьев Н.С. Социальное партнерство как условие повышения качества подготовки специалистов в колледже: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01. – Казань, 2005. – 186 с.; Медведева Н.В. Партнерство в системе среднего профессионального образования: проблемы и перспективы // Среднее профессиональное образование. – 2008. – №7. – С. 31-32; Фадеев С.А. Социальное партнерство колледжа с работодателями как условие повышения качества подготовки высококвалифицированных специалистов // Среднее профессиональное образование. – 2009. – №5. – С. 62-65.
13. Богачева О.В. Социальное партнерство как одна из форм взаимодействия бизнеса и учреждений высшего профессионального образования // Российское предпринимательство. – 2007. – № 8. Вып.2 (96). – С.142-146; Галанин Ю.Г. Социальное партнерство ВУЗа и гостиничного предприятия в профессиональной подготовке туристских кадров: дис. канд. пед. наук: 13.00.08. – Москва, 2011. – 192 с.; Ковцев К.В. Социальное партнерство как фактор развития высшего образования // Российское предпринимательство. – 2012. – № 19 (217). – С.119-124; Сыромицкая И.А. Социальное партнерство как фактор профессиональной адаптации студента педагогического вуза: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.08. – Оренбург, 2006. – 214 с.
14. Бизнес и вузы обсудили инновационные формы взаимодействия // Сайт МГИМО. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mgimo.ru/news/press/document37850.phtml>
15. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы // Министерство образования и науки Российской Федерации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: минобрнауки.рф/документы/3409
16. Организация экономического сотрудничества и развития // The Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/>