

## Педагогические науки

УДК 378.2

### **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ВУЗОВ ПО ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ВАЖНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

**А.Б. Шагидаева**, Московский социально-педагогический институт (Москва,  
Россия), e-mail: asaliya76@mail.ru

**Аннотация.** В публикации проведен теоретико-методологический анализ механизма взаимодействия работодателей и вузов и осуществлена разработка практических рекомендаций по совершенствованию взаимодействия работодателей и вузов по повышению качества подготовки персонала. Определено, что основным направлением совершенствования механизма взаимодействия предприятия и вузов по повышению качества подготовки персонала выступает формирование стратегии взаимодействия, а также ее формализация. Основу соответствующего взаимодействия, должны составлять: многолетние рамочные договоры с профильными вузами (факультетами) о сотрудничестве, предусматривающие проведение обучения и практик на базе предприятия, совместное участие предприятия и вуза в разработке и корректировке программ практики, участие представителей предприятия в защите аттестационных работ.

**Ключевые слова:** обучение персонала, молодые специалисты, взаимодействие работодателей и вузов, студенческая молодежь, кадровый резерв, профессиональная подготовка, наставничество, стажировки, практики, образовательные программы

### **INTERACTION BETWEEN EMPLOYERS AND UNIVERSITIES ON TRAINING SPECIALISTS AS AN IMPORTANT AREA OF PERSONNEL MANAGEMENT**

**A.B. Shagidaeva**, Moscow social-pedagogical institute (Moscow, Russia),  
e-mail: asaliya76@mail.ru

**Abstract.** The publication carried out a theoretical and methodological analysis of the mechanism of interaction between employers and universities and developed practical recommendations for improving the interaction of employers and universities to improve the quality of staff training. It is determined that the main direction of improving the mechanism of interaction between an enterprise and higher education institutions in improving the quality of personnel training is the formation of an interaction strategy, as well as its formalization. The basis of the relevant interaction should be: long-term framework agreements with specialized universities (faculties) on cooperation, providing training and practices on the basis of an enterprise, joint participation of an enterprise and an university in the development and adjustment of practice programs, participation of representatives of an enterprise in the protection of certification work.

**Keywords:** personnel training, young specialists, interaction of employers and universities, student youth, personnel reserve, vocational training, mentoring, internships, practices, educational programs.

В связи с переходом на подготовку специалистов на основе федеральных государственных образовательных стандартов задачи вузов существенно усложнились и расширились. В частности, стандарты четко указывают на то, что высшее учебное заведение обязано гарантировать качество подготовки, в том числе путем разработки стратегии по обеспечению ее качества, а также посредством регулярного проведения самообследования по согласованным критериям для оценки деятельности (стратегии) вуза с привлечением работодателей. Качество деятельности вуза в конечном итоге оценивает потребитель, и оно должно быть соотнесено с его требованиями и ожиданиями. Для вуза важнейшими внешними потребителями являются работодатели.

Вопросы взаимодействия работодателей и вузов в последнее время становятся предметом детального анализа. В настоящей работе мы опирались на труды таких авторов, как А. В. Дейнека, В. А. Беспалько, Т.А. Вискова, В. П. Дудяшова, Т. В. Зайцева, Р. Кристенсен, Т.В.Лодкина, Т. Г. Калугина, А. Л. Карпукова, В. А. Василенко, Т. В. Измайлова и др. В то же время, вопросы взаимодействия вузов и коммерческих предприятий, выступающих в качестве работодателей, остаются недостаточно изученными, а предложения по совершенствованию взаимодействия работодателей и вузов по повышению качества подготовки персонала, представленные в существующих трудах, нередко противоречивы и трудно исполнимы, что предопределяет необходимость дальнейшего научного поиска по проблематике исследования.

Проблема заключается в том, что, несмотря на наличие многочисленных рекомендаций по организации и развитию взаимодействия работодателей и вузов по повышению качества подготовки персонала, соответствующая работа надлежащим образом организована в единичных случаях, от чего страдают потребности кадрового управления организаций, а также эффективность всей системы профессиональной подготовки будущих выпускников вузов.

Взаимодействуя с вузом как партнеры, работодатели предъявляют свои требования к качеству продукции и образовательных услуг. Они определяют запросы к содержанию подготовки выпускников, тематике курсовых и дипломных работ, характеру и содержанию производственных практик. И, конечно, именно работодатели высказывают претензии к объему знаний и умений молодых специалистов, уровню их готовности участвовать в производственной деятельности; формируют заявки на введение новых направлений подготовки, новых профилей; на повышение квалификации и переподготовку работников и др. [4, с.93; 10].

Взаимодействие вуза с работодателями является сложным многоэтапным процессом. Его цель состоит в подготовке профессионалов, ориентированных в первую очередь на инновационную деятельность в экономической сфере. Чтобы у выпускников было как можно меньше трудностей в первое время работы на предприятиях и в организациях, необходимо устранить разрыв между теоретическими знаниями, полученными в вузе, и тем, что ожидает их на практике.

Взаимодействие вуза с работодателями традиционно представляет собой непрерывную и долгосрочную деятельность, то есть может быть представлено как определенный механизм.

Могут быть названы традиционные механизмы взаимодействия вуза с работодателем [2;7;8;12]:

- реализация производственных практик и стажировок студентов на предприятии;

- организация и проведение научно-практических конференций, семинаров, круглых столов с привлечением работодателей, центров занятости, кадровых агентств и других заинтересованных сторон;
- организация встреч представителей работодателя со студентами, экскурсии на предприятия;
- заключение долгосрочных договоров с различными предприятиями и организациями на проведение целевых наборов абитуриентов;
- повышение квалификации сотрудников организации;
- другие.

Во многих учебных заведениях создаются лаборатории и научно-методические центры прогнозирования рынка труда, профессиональной адаптации специалистов.

С целью оказания более широкого спектра услуг для студентов и предприятий, в вузах функционируют Центры карьеры (отделы содействия трудоустройству) которые призваны повышать конкурентоспособность вуза на рынке труда, обеспечивать системное сотрудничество с предприятиями.

Опыт ВУЗов позволяет систематизировать направления практической деятельности по привлечению работодателей к образовательному процессу (табл. 1).

Таблица 1

Технологии и формы привлечения работодателей к взаимодействию с вузами по вопросам подготовки студентов [11, с.26]

Форма участия	Способ/технология
Обсуждение (программ, концепций)	Приглашение на открытое мероприятие
	Дистанционное обсуждение/совместное редактирование документов
Оценка, экспертиза (материалов, заданий, работ студентов...)	Приглашение для очного присутствия на контрольном/итоговом мероприятии (защита проекта, экзамен...)
	Рассылка материалов на письменную экспертизу
Участие в образовательном процессе	Проведение образовательных событий (мастер-класс, ярмарка проектов, тренинг)
	Запрос на материалы для занятий
	Организация со-руководства практиками/научными работами
	Запрос на реальные заказы (проекты)
Внешняя оценка результатов	Сертификации, опросы
	Направление студентов/выпускников в центры оценки квалификаций
	Индивидуальное или централизованное получение студентами профессиональных сертификатов

Формами практической подготовки студентов, реализуемых вузами во взаимодействии с предприятиями – работодателями, выступают стажировки и практики. Основная цель стажировок и практик, - формирование профессиональной готовности

молодых специалистов к профессиональной деятельности, повышение их профессиональной компетентности [5].

Следует отметить, что в современных условиях один из наиболее распространенных методов получения студентами практических знаний и навыков у работодателя, заменяют и дополняют стажировки. В отличие от практики, являющейся обязательным элементом учебных программ, программы стажировки разрабатываются работодателями, вузами, реже – совместно, однако, не являются обязательными, и все стороны, включая студентов, участвуют в них добровольно. Впрочем, именно по результатам стажировок, программы которых составляются либо самими работодателями, либо с максимальным учетом их интересов, у студентов появляются реальные возможности последующего трудоустройства по месту стажировки [6, с.16].

Как отмечают исследователи, «компании организуют практики и стажировки также для того, чтобы ценить студента в режиме реальной работы до того, как он стал сотрудников компании и привлечь лучших выпускников раньше конкурентов. Сильная программа стажировок позволяет компании не только развивать бренд работодателя, но и находить наиболее талантливых сотрудников еще на ранних стадиях их обучения в университете. Также стажировка призвана помочь сформировать лояльное отношение студента к компании как работодателю. Программа состоит из следующих этапов. На подготовительном этапе происходит выявление потребности в программах по привлечению молодых специалистов – необходимо установить количество открытых вакансий и готовность отдела к внедрению Graduate recruitment program. Также здесь проходит распределение функций между подразделениями компании – определение наставника, руководителя практики, куратора. Эти роли распределяются между опытным сотрудником, руководителем отдела, заказавшего себе молодых сотрудников, и специалистом по подбору персонала.

На следующем этапе происходит формирование бюджета, при котором нужно заручиться поддержкой как можно большего количества сотрудников компании и получить как можно больший бюджет.

Далее выстраиваются отношения с вузами – проведение переговоров с руководителями отделов практики, заключение договоров о сотрудничестве, заявление компетенций. На третьем этапе происходят рекламные мероприятия, где предоставляется информация о работе: реальное описание ключевых задач, отражение ценностей и культуры компании. Вследствие этого отсеивается 15-20% кандидатов по собственному желанию, что экономит время и деньги для проведения последующих личных интервью, а также увеличивает качество кандидатов, достигших следующего этапа. Следующим этапом является управление кандидатами при процессе подбора, который основывается на: результате выпускника – внимание уделяется данным о достижениях и оценке эффективности деятельности; компетенциях – его навыках, выполнении трудовых функций; потенциале – учитываются мотивы, личность, ценности, способности выпускника. Отсев на данном этапе составляет 30-50% от всего количества желающих трудоустроиться, оставшимся предлагается прохождение стажировки на предприятии. Далее идет непосредственно сам процесс стажировки, при котором происходит анализ адаптации выпускников, распределение между ними проектов и работ, промежуточный контроль – анализ результатов каждого выполненного проектного задания. На финальном этапе идет подведение общих итогов, предложение о работе, анализ успехов и ошибок молодых

специалистов, проведение собеседования с уходящими студентами для исправления недостатков и усиления достоинств Graduaterecruitment в целом» [9, с. 83-84].

Обратим внимание также на то, что ряд работодателей, как правило, реализующих прогрессивную кадровую политику, приглашает на стажировки не только студентов, - потенциальных работников, но и преподавателей, особенно молодых, стремясь привить им практические знания об организации производственных и административных процессах, которые преподаватели впоследствии передавали бы студентам [3, с. 97].

В литературе выделяется ряд проблем, с которыми могут сталкиваться вузы в организации практической подготовки своих студентов.

«Во-первых, это недостаточность собственной материальной базы для проведения всех видов практик, из-за чего вузы вынуждены искать внешние места для их проведения. Во-вторых, проблемой является необязательность принятия практикантов для современных работодателей. Отношения между вузом и предприятием (организацией) могут строиться только на основе добровольного партнерства. Совершенно очевидно, что вуз может обеспечить полноценную практическую подготовку только при условии содействия потенциальных работодателей. В-третьих, необходимость обеспечения методического и организационного сопровождения практики, повышения заинтересованности и ответственности обучающихся в прохождении практики» [1, с. 165].

Исходя из нашего опыта, основная проблема взаимодействия предприятий и вузов по повышению качества подготовки персонала заключается в том, что в кадровой стратегии и политике большинства предприятий места взаимодействию с вузами по повышению качества подготовки персонала.

Как правило, на предприятиях отсутствует системный характер работы с вузами, не заключаются долгосрочные договоры о сотрудничестве.

Статистика студенческих практик на подавляющем большинстве предприятий не ведется, практики организуются на случайной основе, исключительно по инициативе практиканта. Многие сотрудники воспринимают соответствующие практики как ненужное обременение, не понимают сути и значения практик. Ситуативное проведение практик не ориентировано на последующий найм в коллектив молодых специалистов с надлежащими личностными и квалификационными характеристиками.

Проведенный анализ позволяет констатировать, что первоочередным и основным направлением совершенствования механизма взаимодействия современного предприятия и вузов по повышению качества подготовки персонала выступает формирование стратегии взаимодействия, а также ее формализация (закрепление в виде локального акта предприятия с последующим переносом в кадровую политику, по мере разработки последней).

Основу соответствующего взаимодействия, должны составлять:

- многолетние рамочные договоры с профильными вузами (факультетами) о сотрудничестве, предусматривающие проведение обучения и практик на базе предприятия, совместное участие предприятия и вуза в разработке и корректировке программ практики, участие представителей предприятия в защите аттестационных работ, возможность дальнейшего наблюдения со стороны предприятия за образовательной и научной карьерой бывших практикантов, приоритетное право предприятия на заключение наставнических договоров с наиболее перспективными студентами;

- вариативные программы обучения студентов широкого круга специальностей, включающие многообразные формы обучения, основанные как на принципе сотрудничества с вузами, так и ориентированные на индивидуальные программы по коммерческим договорам со студентами (в частности, стажерами), другими заказчиками.

Основной формой взаимодействия предприятия и вузов по повышению качества подготовки персонала, по нашему мнению, должны оставаться практики и стажировки.

Внедрению системы комплексных мероприятий по обучению студентов, по нашему мнению, должно предшествовать информирование персонала предприятия о целях и задачах, необходимости такой работы, важности для развития, как самого предприятия, так и его коллектива. Следует пересмотреть и компенсационный пакет, предусмотреть компенсации за организацию и проведение практик в соответствии с фактическими затратами рабочего времени наставника, его профессионального уровня и педагогического опыта, участия в индивидуализации программ практики.

По результатам проведения практики представляется целесообразным проводить опросы с практикантами, собирать обратную связь, анализировать и корректировать образовательные программы, а равно как формы взаимодействия с обучающимися и вузами.

Целесообразно предусмотреть схемы (алгоритмы) бизнес-процессов по дальнейшему наблюдению за практикантами и мониторингу их учебной деятельности, закрепить процессы и соответствующие им обязанности сотрудников в должностных инструкциях и регламентах предприятия.

Таким образом, сегодня на государственном уровне уделяется внимание укреплению сотрудничества высших учебных заведений с предприятиями и организациями, что даст возможность студентам получить реальное представление о своем рабочем месте на производстве. От выпускников сейчас требуется не знание готовых ответов, а умение анализировать проблемы и находить правильные решения в конкретных ситуациях. Важно отметить необходимость интегрированного взаимодействия высшего учебного заведения с работодателями, которое осуществляется при помощи организации образовательного процесса и обеспечения взаимосогласованного трудоустройства выпускников на основе активного участия в нем всех заинтересованных сторон. Важнейшим элементом такой практики выступает организация практик (обязательный элемент учебных программ) и стажировок студентов у потенциальных работодателей.

Основным направлением совершенствования механизма взаимодействия предприятия и вузов по повышению качества подготовки персонала выступает формирование стратегии взаимодействия, а также ее формализация. Основу соответствующего взаимодействия, должны составлять: многолетние рамочные договоры с профильными вузами (факультетами) о сотрудничестве, предусматривающие проведение обучения и практик на базе предприятия, совместное участие предприятия и вуза в разработке и корректировке программ практики, участие представителей предприятия в защите аттестационных работ, возможность дальнейшего наблюдения со стороны предприятия за образовательной и научной карьерой бывших практикантов, приоритетное право предприятия на заключение наставнических договоров с наиболее перспективными студентами; вариативные программы обучения студентов широкого круга специальностей, включающие многообразные формы обучения.

## Литература:

1. Айтуганов И.М. Практическая подготовка: взаимодействие вуза и предприятия / И.М. Айтуганов, Е.А. Корчагин, Р.С. Сафин // Высшее образование в России. – 2012. – №3. – С. 163-166.
2. Балужева Т.В. Взаимодействие вуза с работодателями как фактор успешного трудоустройства выпускников//Международный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика. - 2014. - № 1. - С. 1-10.
3. Болховитина Е.Н., Родина Г.Е., Угарова Ю.В. Организация стажировок студентов как форма взаимодействия работодателя, выпускника и вуза в системе трудоустройства//Вестник алтайской науки. - 2015. - № 1 (23). - С. 95-98.
4. Вискова Т.А. Теоретический анализ понятия «качество профессионального образования» // Высшее образование для XXI века: XII Междунар. науч. конф. / отв. ред. А.А. Фортунатов. Ч. 1. М.: Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2015. – С.93
5. Пирогова Е.В., Рыбкина М.В., Лазарев В.Н. Взаимодействие вузов с работодателями как условие востребованности и конкурентоспособности выпускников на рынке труда // Вестник Университета (Государственный университет управления). - 2014. - № 15. - С. 300-304.
6. Погодаев А.К. Взаимодействие вузов с администрацией области и работодателями - важное слагаемое эффективности//Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. - 2015. - № 2. - С. 16-18.
7. Проблемы взаимодействия вуза и работодателя: монография / [Т. Г. Калугина, А. Л. Карпукова, В. А. Василенко, Т. В. Измайлова]. - Иркутск: Изд-во ИГУ, 2013. – 190с.
8. Сабирова Д.К. Модернизация образования: взаимодействие работодателей и вузов//Российская школа связей с общественностью. - 2014. - Т. 5. - С. 4-13.
9. Сабирова Д.К. Работодатели и вузы: взаимодействие и перспективы//Управление. - 2014. - Т. 2. - № 2.- С. 80-85.
10. Семенова Н.С. Взаимодействие вуза с работодателями как условие качественной подготовки выпускников // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II Междунар. науч. конф. - Пермь: Меркурий, 2012. - С. 161–162.
11. Танаева З.Р. Партнерское взаимодействие «вуз - работодатель» как приоритетное направление деятельности юридического вуза//Инновационное развитие профессионального образования. - 2015. - № 1 (7). - С. 25-27.
12. Черемисина, Е.В. Социальное взаимодействие вузов с работодателями - базовый фактор повышения качества образования; Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования Тюменской обл. Тюменская гос. акад. мировой экономики, упр. и права. - Тюмень: ТГАМЭУП, 2009. - 106 с.

## References:

1. Aytuganov I.M. Prakticheskaja podgotovka: vzaimodejstvie vuza i predpriyatija / I.M. Aytuganov, E.A. Korchagin, R.S. Safin // Vysshee obrazovanie v Rossii. – 2012. – №3. – P. 163-166.

2. Balueva T.V. Vzaimodejstvie vuza s rabotodateljami kak faktor uspešnogo trudoustrojstva vypusnikov//Mezhdunarodnyj zhurnal. Ustojchivoe razvitie: nauka i praktika. - 2014. - № 1. - P. 1-10.
3. Bolhovitina E.N., Rodina G.E., Ugarova Ju.V. Organizacija stazhirovok studen-tov kak forma vzaimodejstvija rabotodatelja, vypusnika i vuza v sisteme trudoustrojstva//Vestnik altajskoj nauki. - 2015. - № 1 (23). - P. 95-98.
4. Viskova T.A. Teoreticheskiy analiz ponjatija «kachestvo professional'nogo obrazovanija» // Vysshee obrazovanie dlja XXI veka: XII Mezhdunar. nauch. konf. / otv. red. A.A. Fortunatov. Ch. 1. M.: Izd-vo Mosk. gumanit. un-ta, 2015. – P. 93
5. Pirogova E.V., Rybkina M.V., Lazarev V.N. Vzaimodejstvie vuzov s rabotodateljami kak uslovie vostrebovannosti i konkurentosposobnosti vypusnikov na rynke truda//Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyj universitet upravlenija). - 2014. - № 15. - P. 300-304.
6. Pogodaev A.K. Vzaimodejstvie vuzov s administraciej oblasti i rabotodateljami - vazhnoe slagaemoe jeffektivnosti//Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Problemy vysshego obrazovanija. - 2015. - № 2. - P. 16-18.
7. Problemy vzaimodejstvija vuza i rabotodatelja: monografija / [T. G. Kalugina, A. L. Karpukova, V. A. Vasilenko, T. V. Izmajlova]. - Irkutsk: Izd-vo IGU, 2013. – 190 p.
8. Sabirova D.K. Modernizacija obrazovanija: vzaimodejstvie rabotodatelej i vuzov//Rossijskaja shkola svjazej s obshhestvennost'ju. - 2014. - T. 5. - P. 4-13.
9. Sabirova D.K. Rabotodateli i vuzy: vzaimodejstvie i perspekti-vy//Upravlenie.- 2014. - T. 2. - № 2.- S. 80-85.
10. Semenova N.S. Vzaimodejstvie vuza s rabotodateljami kak uslovie kachestvennoj podgotovki vypusnikov // Problemy i perspektivy razvitija obrazovanija: materialy II Mezhdunar. nauch. konf. - Perm': Merkurij, 2012. - P. 161–162.
11. Tanaeva Z.R. Partnerskoe vzaimodejstvie «vuz - rabotodatel'» kak prioritetnoe napravlenie dejatel'nosti juridicheskogo vuza//Innovacionnoe razvitie professional'nogo obrazovanija. - 2015. - № 1 (7). - P. 25-27.
12. Cheremisina, E.V. Social'noe vzaimodejstvie vuzov s rabotodateljami - bazovyj faktor povyšenija kachestva obrazovanija; Gos. obrazovatel'noe uchrezhdenie vyssh. prof. obrazovanija Tjumenskoj obl. Tjumenskaja gos. akad. mirovoj jekonomiki, upr. i prava. - Tjumen': TGAMJeUP, 2009. - 106 p.



### Сведения об авторе

Аза Батрудиновна **Шагидаева**, кандидат психологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии, Московский социально-педагогический институт (Москва, Россия).

