

# ОТНОШЕНИЯ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ

В. В. Пуричи

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Рассматриваются вопросы организации взаимодействия высших учебных заведений и работодателей в процессе подготовки специалистов для предприятий и организаций с учетом необходимости формирования востребованных профессиональных компетенций. Представлены возможные варианты организации отношений и возникающие в этом случае мотивационные механизмы, позволяющие повысить эффективность образовательного процесса. Для обеспечения конструктивного взаимодействия между предприятиями и образовательными учреждениями в вузах создаются управленческие структуры. Сформулированы рекомендации, способные повысить уровень подготовки и обеспечить быструю адаптацию нового специалиста к условиям реальной экономики.

**Ключевые слова:** высшее образование, профессиональная подготовка, работодатели, трудоустройство, компетенции.

## RELATIONSHIPS BETWEEN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND EMPLOYERS IN THE PROCESS OF SPECIALIST'S TRAINING AND EMPLOYMENT OF GRADUATES

V. V. Purichi

Altai State University (Barnaul, Russia)

The article deals with the issues of organization of interaction between higher educational institutions and employers in the process of training specialists for enterprises and organizations, taking into account the need for the formation of relevant professional skills. Possible variants of the organization of relations and the motivational mechanisms that arise in this case, which make it possible to increase the efficiency of the educational process are described. Management structures are being created in higher institutions to ensure constructive interaction between enterprises and educational institutions.

Recommendations that can improve the level of training and ensure rapid adaptation of a new specialist to the conditions of the real economy are formulated.

**Keywords:** higher education, vocational training, employers, employment, competences.

Развитие профессионального образования является сложной проблемой настоящего времени. Не только в России, но в большинстве развитых стран возникает ситуация, при которой сложная громоздкая сложившаяся годами система образования не успевает за теми переменами, которые преподносит время. Переход к символической экономике меняет позиции профессиональных групп и характер отношений между ними. Одни профессии теряют свою актуальность, дру-

гие появляются вдруг ниоткуда на некоторое время и исчезают, не оставив следа. Главный вопрос в том, за кем будущее.

При поддержке агентства стратегических инициатив появился проект «Атлас новых профессий», который прогнозирует появление 186 новых профессий в ближайшее время [1]. А сколько профессий перестанут быть актуальными? Одна из самых модных сегодня профессий — юрист — в скором будущем, по мнению экспертов, канет в лету, передав

свои функции сетевым консультантам и специальным программным продуктам. А ведь сейчас самый высокий конкурс в большинстве вузов России — на юридические факультеты. Многие профессии меняют свое содержание, названия же при сохранении основных функций меняет еще большее число видов деятельности.

Еще быстрее, чем профессии, меняются требования к профессионалам. Система высшего профессионального образования лихорадочно перестраивает постоянную смену государственных стандартов по направлениям подготовки. И каждый раз стандарты запаздывают, не успев состояться как регламентирующие документы, они устаревают и требуют замены. Реформы образовательной системы, начавшись в давние советские 80-е, благополучно просуществовали и 90-е, и 2000-е, и продолжают в завершении второго десятилетия 21 века. Мы ошибочно связываем реформы образования со сменой политических моделей в государстве, но причина глубже. Перемены в экономической сфере происходят настолько быстро, что образовательная система давно заняла догоняющую позицию и продолжает готовить специалистов, востребованных «вчера». А требования в условиях растущей конкуренции продолжают расти.

Сегодня понятие «перемены» стало обыденной частью любого производственного процесса под маской уже привычного для всех термина «инновации». Без перемен невозможна конкурентоспособность не только предприятий, занятых в авангардных направлениях деятельности, но и в традиционных сферах инновации — необходимое условие успеха. Появились креативные отделы, которые создают «новое» в режиме конвейера по заранее заданному плану.

В таких условиях научить тому, что пока еще не существует, почти невозможно, и образовательная система стремится спрогнозировать, а чаще всего угадать характер перспективных перемен и предвосхитить будущий спрос работодателя, чтобы оставаться актуальной системой в подготовке подрастающего поколения к жизни и обеспечения качественной переподготовки для тех, что уже заняты.

Многие работодатели смотрят на выпускников сегодняшних вузов, как на полуфабрикат, принимают меры по их доучиванию и переучиванию. «Забудь все, чему тебя учили!» — там и тут слышат при трудоустройстве выпускники. И это в лучшем случае. Очень часто работодатели стараются отказаться от трудоустройства вновь испеченного специалиста, предпочитая брать на работу людей с имеющимся опытом. И рынок, насыщенный в прежние годы, испытывающий трансформацию,

постоянный переток и демографические искажения, до поры до времени предлагал опытных работников, но количество их уменьшается, а потребность растет. Период демографической депрессии, сказывавшийся ранее на исчезнувших теперь детских садах, потерявших площади и людей школах, прошел вузовскую стадию и пришел на рынок труда. А за это время уровень квалификации, необходимой на современном предприятии, существенно возрос. Мы входим в стадию ощутимого дефицита рабочей силы. И еще большего дефицита квалифицированной рабочей силы.

Выход из сложившейся ситуации только один — существенное увеличение производительности труда, и прежде всего, путем качественной подготовки новой рабочей силы. Деятельность по подготовке новых специалистов, которой заняты высшие учебные заведения, не всегда направлена на формирование профессиональных компетенций. В своем комментарии известной статьи Ортега-и-Гассета о функциях университета российский институциональный экономист А. Аузан прямо говорит, что университет формирует, прежде всего, общекультурные компетенции [2], а профессиональная подготовка остается вторичным эффектом для университетов, коими стали большинство российских вузов. Такая ситуация не может рассматриваться как критическая, потому что формирование общекультурных компетенций во все времена остается главным условием успешного развития общества. Без культурной базы высокие профессиональные навыки очень скоро теряются, и это приводит к системному краху.

Эффективность подготовки специалистов может быть существенно увеличена вовлечением работодателей в учебный процесс. Участие работодателя обеспечивает ряд благоприятных эффектов: корректировку методических материалов, используемых в образовательном процессе; получение более точной информации о востребованных компетенциях; больше времени и возможности для подбора подходящей кандидатуры; обеспечение конкурентных отношений в учебном процессе между студентами при наличии привлекательных вакансий и т. д.

Присутствие работодателя на рынке труда выпускников может иметь несколько вариантов.

Традиционная (линейная) схема, при которой абитуриент выбирает направление подготовки будучи практически изолированным от работодателя. (рис. 1). На выбор оказывает влияние информация в СМИ и других источниках, опыт родителей, мнение друзей и знакомых.

На выбор оказывает влияние профориентационная деятельность учебного заведения и позиция школьных учителей. Абитуриент поступает в вуз,

кафедра, исходя из имеющейся информации, готовит специалиста для некоего абстрактного предприятия без учета конкретной специфики будущего рабочего места, в контексте презумпции свободы

выбора места приложения труда. Но выбора пока нет, выбор будет потом и основан не на потребностях рынка труда, а на имеющихся (сформированных) способностях выпускника вуза.

### Линейная схема



Рис. 1. Линейная схема отношений в образовательном процессе

### Линейная схема



Рис. 2. Конкурентные отношения в линейной схеме организации отношений в образовательном процессе

И уже не «спрос рождает предложение», а «выбирайте из того, что есть». А дальше работодатель доучивает и только потом решает, подходит ли работник ему или нет.

Мотивационные механизмы, действующие в рамках конкурентных отношений участников рынка труда, в линейной схеме взаимоотношений развиты слабо. Конкуренция работодателей за перспективных работников возникает на этапе подбо-

ра контингента из числа выпускников (рис. 2), попадающих на рынок труда. Иногда подбор ведется с учетом мнения преподавателей выпускающей кафедры и, в лучшем случае, с учетом результатов прохождения практики на предприятии. Конкурентные отношения между студентами складываются в процессе получения оценок и общего уровня успеваемости. Компетенции, необходимые на том или ином месте работы, в таких отношениях не учитываются.

### Регулируемая схема

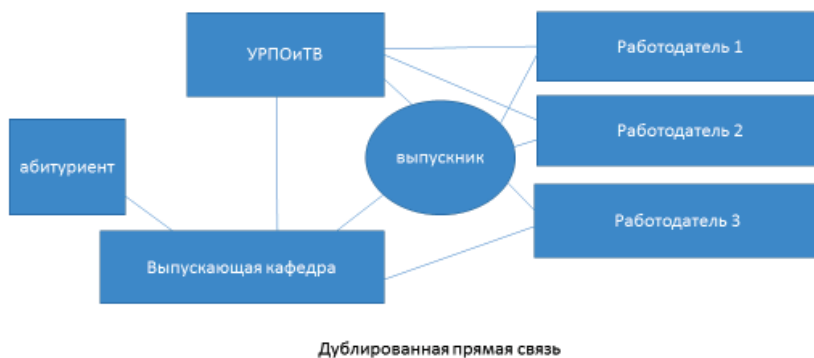


Рис. 3. Регулируемая схема отношений в образовательном процессе

Практика показывает, что многие работодатели рассматривают свою собственную образовательную деятельность, направленную на обеспечение нужной квалификации у принятых на работу, как очень важную и высокоэффективную. Довольно часто, не имея опыта организации и ведения образовательной деятельности, работодатели без методологической основы передают свой жизненный опыт как форму перспективного знания. В крупных компаниях процесс переподготовки носит организованный характер, вплоть до создания корпоративных учебных заведений, в которых используются самые современные методики преподавания и приемы обучения.

Однако в большинстве случаев переподготовка проводится «на рабочем месте», где более опытный работник передает навыки вновь принятому. В советской системе такую форму можно сравнить с деятельностью ПТУ, где велась подготовка специалистов для выполнения текущих производственных операций на конкретном рабочем месте, без обеспечения понимания позиции этого рабочего места в более широком спектре производственных отношений. Получался хороший работник, обеспечивающий выполнение текущих задач, но лишенный перспективного видения. Если нужно было разви-

тие, то такого работника отправляли на учебу в техникум, институт, университет. Сегодня мы имеем ситуацию, когда после университета оказывается необходимым ПТУ. Видимо, такая ситуация точно соответствует современному состоянию образовательного процесса в стране. Но такая модель не может быть стратегической, она может решить только текущие задачи.

Важно то, что в образовательном процессе очень мало практики и понимания рутинных задач конкретного производства. Введение этой информации в образовательный процесс может решить проблему и изменить позицию учебных центров конкретных предприятий в образовательном процессе. Мы не исключаем необходимости их существования, но оспариваем те функции, которые они выполняют. Информация о практической деятельности должна вводиться вместе или перед изучением теоретического материала, в противном случае теория без практики теряет смысл и перестает давать необходимый эффект развития. Только практика развитие обеспечить не может. Практика должна быть осмыслена в русле теории и после этого изменена в соответствии с текущими требованиями, только тогда мы получаем направленное и управляемое развитие.



Рис. 4. Конкурентные механизмы в регулируемой схеме отношений

Для введения информации о практической деятельности предприятий и организаций сегодня создаются соответствующие институты и механизмы в вузах. Опыт создания такого механизма привел к появлению Управления по работе с предприятиями и организациями и трудоустройству выпускников в Алтайском государственном университете (рис. 3). Аналогичные структурные подразделения в последние несколько лет появились в большинстве российских вузов. Функция этого подразделения состоит в обеспечении координа-

ции действий сотрудников университета и представителей предприятий и организаций в учебном процессе для обеспечения максимального соответствия образовательного процесса требованиям современной экономической ситуации. Теория помогает увидеть ошибки практики, порой закрепленные годами привычных действий.

Обмен информацией и сотрудничество становятся возможными путем установления контактов между подразделением и работодателями, ведется разъяснительная работа о возможных формах и ме-

годах сотрудничества вуза и работодателя, разрабатываются новые формы на основе полученного опыта взаимодействия.

Механизмы, обеспечивающие коммуникации обучающихся и работодателей, берут на себя функции выяснения потребностей работодателей и трансляции их учебным подразделениям для координации учебных программ и методик их реализации. Различные мероприятия — от организации встреч студентов и работодателей до общественной аккредитации образовательных программ — призваны обеспечить практикоориентированный подход в реализации образовательных программ.

Конечной целью такой работы является глубокая интеграция работодателя в учебный процесс. Наличие посредника в прохождении информации требует дополнительных временных и организационных затрат, которые снижают мобильность реакции на происходящие перемены и создают дополнительный «шум» в информационном поле,

отражающем потребности экономических субъектов в компетенциях потенциальных работников. Для снижения негативных эффектов необходимо иное положение субъектов.

Включение работодателя предполагает участие не только в формулировке компетенций, но и в процессе их формирования. Организация практик, стажировок, разработка научно-инновационных продуктов для организации бизнес-процесса — все эти функции университета могут быть реализованы только в условиях постоянного присутствия работодателя в учебной и научной деятельности университета. Предприятие становится ключевой фигурой в деятельности университета. Ориентация на нужды потребителя полностью соответствует современному маркетинговому видению организации деятельности в вузе, а постоянное присутствие (рис. 5) обеспечивает мониторинг этих потребностей и своевременный их учет в учебной и исследовательской деятельности.

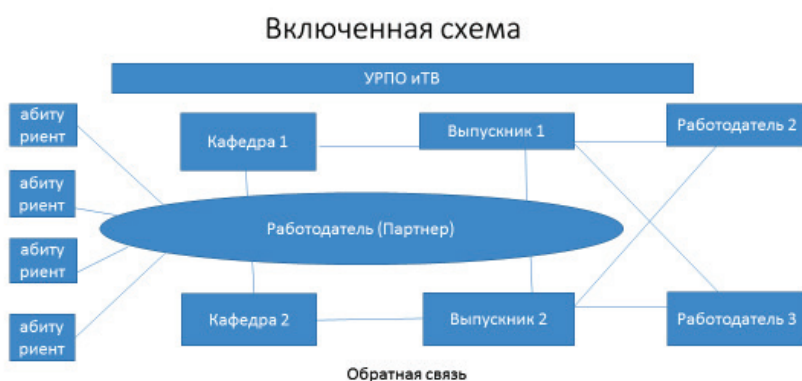


Рис. 5. Включенная схема отношений в образовательном процессе

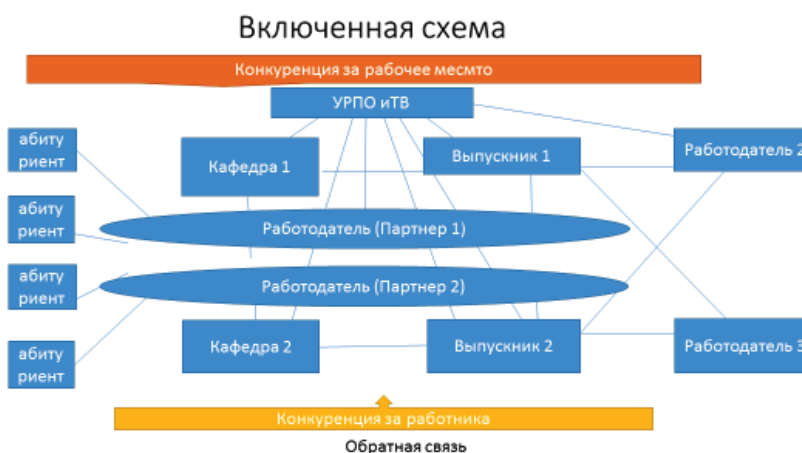


Рис. 6. Конкурентные механизмы во включенной схеме отношений в образовательном процессе

Если работодатель появляется на начальных стадиях учебного процесса, знакомится с потенциальными работниками и их знакомит с собствен-

ными потребностями, то возникают совершенно новые мотивационные механизмы. Студенты знают, где они будут работать и чему для этого нуж-



но научиться. Обучение приобретает осознанный целенаправленный характер. Между студентами устанавливаются соревновательные отношения, особенно если работодатель «мониторит» уровень их подготовки и озвучивает свой потенциальный выбор в пользу того или иного претендента. В попытке получить престижное рабочее место, при условии, что требования прозрачны, студенты учатся формировать свои компетенции и совершенствовать их.

В свою очередь, работодатели сталкиваются с необходимостью подбора квалифицированных кадров уже на стадии обучения. Между работодателями возникают конкурентные отношения в борьбе за потенциальных работников. Это может привести к развитию отношений между работодателями и студентами и усложнению (совершенствованию) механизмов регулирования этих отношений. В настоящее время интересы той и другой стороны практически не защищены. Даже заключение договора не дает гарантии того, что по истечении срока обучения работник придет на предприятие, а работодатель его возьмет. Следует также отметить то, что государство не стимулирует активной позиции работодателей в обучении своих или потенциальных работников. Появившиеся механизмы, которые позволяют выводить затраты на подготовку специалистов из-под налога на прибыль, не работают в отношении предприятий, использующих упрощенную систему налоговых платежей. Да и более крупные предприятия не всегда могут воспользоваться этим механизмом. А нало-

говый вычет физическим лицам предоставляется практически всегда. Вот и не спешат работодатели брать на себя финансовую нагрузку по подготовке специалистов. А без этого и организационные механизмы работают очень слабо.

Участие работодателя в общественной аккредитации образовательных программ, с внесением необходимых изменений, позволяет учитывать потребности экономики конкретной территории. Участие же их в организации учебного процесса обеспечивается, в том числе, путем предоставления собственного персонала для проведения занятий по наиболее приближенным к практике дисциплинам. Происходит постоянная трансляция работодателем своих потребностей, прежде всего в разрезе компетенций. Определение направлений научно-исследовательской деятельности студентов и преподавателей позволяет ускорить внедрение их результатов в экономический процесс. Все это способно обеспечить рост качества кадров уже на выходе из учебного заведения, повышение производительности труда, инновационные преобразования в экономике.

Одним из важнейших эффектов такой интеграции может стать удержание значительной доли молодежи в периферийных регионах путем вовлечение ее в экономическую деятельность уже на стадии обучения. Однако такие отношения требуют пересмотра сложившихся стереотипов отношений между субъектами в образовательном процессе и соответствующих изменений в государственном регулировании сферы образования.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Лукша П., Песков Д., Лукша Е., Варламова Д., Судаков Д., Коричин Д. Атлас новых профессий. URL: <http://atlas100.ru/>
2. Аузан А. Миссия университета: взгляд экономиста. URL: <http://polit.ru/article/2013/05/07/auzan/>
3. Шадрина Н. М. Проблема трудоустройства выпускников вузов // Молодой ученый. 2016. № 23. С. 368–372.
4. Мазин А., Мазина А. Выпускники вузов на рынке труда // Человек и труд. 2011. № 5. С. 34–38.
5. Мартушев В. И., Потемина Н. Л. Проблемы трудоустройства выпускников. URL: <https://mirznanii.com/a/215259/problemey-trudoustroystva-vypusknikov/>

## REFERENCES

1. Luksha, P., Peskov, D., Luksha, E., Varlamova, D., Sudakov, D. & Korichin, D. Atlas novich professii. URL: <http://atlas100.ru> (in Russian).
2. Auzan, A. Missiya universiteta: vzglyad ekonomista. // URL: <http://polit.ru/article/2013/05/07/auzan/> (in Russian).
3. Shadrina, N. M. (2016) Problema trudoustroystva vypusknikov vuzov / Young Scholar. № 23. P. 368–372 (in Russian).
4. Mazin, A., Mazina, A. (2011) Vypuskniki vuzov na rynke truda / Man and Labor. № 5. P. 34–38 (in Russian).
5. Marmyshev, V. I., Potemina, N. L. Problemy trudoustroystva vypusknikov. URL: <https://mirznanii.com/a/215259/problemey-trudoustroystva-vypusknikov/> (in Russian).