

## Взаимодействие работодателей и образовательных организаций для формирования востребованного выпускника

Подтяжкина Александра Николаевна, магистрант  
Оренбургский государственный педагогический университет

**Аннотация.** В статье исследуется проблема взаимодействия образовательных учреждений и работодателей в целях формирования востребованного специалиста. Анализируется зарубежная практика образовательных учреждений и компаний-работодателей. Приведён анализ взаимодействия главных субъектов формирования востребованного специалиста.

**Ключевые слова:** востребованность, государство, образование, образовательная организация, работодатель, трудоустройство.

Результативное взаимодействие образовательных учреждений и работодателей считается обязательным условием полноценного развития рынка образовательных услуг и рынка труда в Российской Федерации. В государственной программе Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы» одной из характеристик, согласно которым оценивается результативность работы образовательного учреждения, является «...удельный вес численности выпускников образовательных организаций очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности» [1]. Данная характеристика стимулирует образовательные учреждения устанавливать новые формы партнёрства с работодателями.

Актуальность развития данного взаимодействия диктуется задачами, которые ставит Министерство образования Российской Федерации перед образованием – достижения к 2020 году 50-типроцентного целевого приёма абитуриентов, что предъявляет новые условия и определяет проблемы перед системой образования и полностью изменяет предпочтения кадровой политики нанимателей. Система образования уже не считается целостной без активного вовлечения в процесс образования работодателя. Согласно требованиям ФГОСа, к образовательному процессу привлекается не менее 0,1 части «руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью реализуемой программы» [2]. В публикациях, посвящённых этому вопросу, излагается практика создания базисных кафедр для вовлечения работодателей в образовательный процесс: чтение лекций, проведение семинаров и мастер-классов, организация совместных проектов [3, с. 39].

В зарубежной практике выделяется три модели партнёрства образовательных организаций с действенным сектором экономики [5]:

1. Значение государства невелико (Великобритания, США). Характерной чертой взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в Америке считается, во-первых, накопленные бизнесом практические знания, важные для развития образовательного пространства, а во-вторых – успешное продвижение по службе, недостижимое без наличия университетской степени. Образовательные учреждения по большей части самостоятельны, независимы от государства, как с позиции источников финансирования, так и в плане создания образовательных программ.

2. Государство планирует, осуществляет и управляет профессиональным образованием (Швеция, Франция). Для данной модели сотрудничества рынков образовательных услуг и труда свойственен низкий уровень государственного регулирования в области профессионального образования. Швеция характеризуется политикой интенсивной помощи трудовым ресурсам. Особое внимание уделяется профориентации, предшествующая профессиональному обучению. Во Франции надзор за качеством профессионального образования исполняется по большей части государственными органами. Однако социальные партнёры принимают участие в ходе принятия решений через трехсторонние совещательные аппараты.

3. На государство возложена роль распространения общих рамок деятельности индивидуальных предпринимателей и учреждений по исполнению профессионального образования и обучения (Германия, Нидерланды, Дания, Шотландия). Для Германии свойственны сосредоточение и объединение образовательных ресурсов. Разработан ряд различных программ, посвящённых решению проблем успешного трудоустройства выпускников.

В феврале 2018 года служба исследований Sageeg.ru провела опрос работодателей и HR-специалистов, занятых подбором персонала, и выяснила, насколько плотно они работают с образовательными учреждениями с целью подготовки и привлечения выпускников [4].

Результаты проведённого исследования выявили, что 63 % опрошенных фирм так или иначе взаимодействуют с высшими или средними учебными заведениями. Главная задача взаимодействия работодателей и образовательных организаций – это отбор высокопотенциальных учащихся. Иными актуальными проблемами стали расширение профессионального резерва, привлечение студентов на практику и увеличение узнаваемости бренда фирм на рынке труда (рис. 1).

В сентябре 2018 года были также опрошены работодатели для выяснения главной ценности HR-отдела для самого предприятия (рис. 2).



Рис. 1. Цели компаний при взаимодействии с учебными заведениями



Рис. 2. Основные ценности HR-отдела для компании

Если взглянуть со стороны размеров компаний, то видно, что практически каждая четвертая крупная фирма понимает потребность поиска высокопотенциальных талантливых работников из числа выпустившихся студентов (рис. 3).



Рис. 3. Основные ценности HR-отдела для компании

Опрос 2018 года продемонстрировал, что более половины участников опроса убеждены, что HR-специалисты в будущем будут корректировать подход к работникам – представителям других поколений, а 35 % респондентов заявляют, что деятельность HR-отделов станет фокусироваться на розыске и привлечении молодых талантов.

Принимая во внимание наступающий кадровый кризис, вызванный демографическим фиаско девяностых годов XX века, в ближайшей перспективе противостояние за дарования осложнится, и данный фактор спровоцирует необходимость в более близком сотрудничестве бизнеса и образования (рис. 4).



Рис. 4. Факторы, формирующие образ HR-отдела и в частности HR-специалиста через 10 лет

Менее половины (44 %) опрошенных фирм, не сотрудничающих с образовательными учреждениями на сегодняшний день, планируют приступить к данной работе в будущем. У 6 % анкетированных нет материальных возможностей для такого сотрудничества.

Исходя из этого, можно сказать о том, что 50 % анкетированных российских работодателей косвенно подтверждают, что такая работа необходима для развития бизнеса (рис. 5).

- Да, в краткосрочной перспективе (1-3 года)
- Да, в среднесрочной перспективе (4-7 лет)
- Да, в долгосрочной перспективе (не ранее, чем через 7 лет)
- Нет, не планируем ввиду отсутствия материальных возможностей
- Нет, уже был подобный опыт и больше не планируем
- Нет, не планируем, т.к. компания не видит в этом смысла
- Затрудняюсь ответить

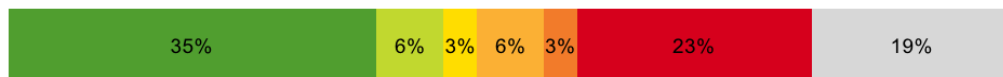


Рис. 5. Взаимодействие компаний с учебными заведениями

Практики и стажировки для студентов являются общераспространённым механизмом взаимодействия учреждений образования и работодателей. Отдельно отмечается: несмотря на формирование корпоративной кафедры, являющийся менее распространённым инструментом взаимодействия с образовательными организациями, сегодня в числе российских ИТ-компаний наметилась направленность к организации собственных кафедр, но пока только в высших учебных заведениях (рис. 6).

65 % всех участников опроса сказали, что практики и стажировки для студентов являются самым результативным механизмом взаимодействия с образовательными организациями. При этом нужно отметить интересный факт: по мнению 1/3 участников опроса постоянные секции и мастер-классы считаются наиболее результативным инструментом взаимодействия с образовательными заведениями в сравнении с единоразовыми. Однако всего лишь 8 % респондентов практикуют постоянные мастер-классы, а единоразовые – менее половины опрошенных работодателей (рис. 7).



Рис. 6. Инструменты, используемые компаниями при взаимодействии с учебными заведениями



Рис. 7. Эффективные методы взаимодействия с учебными заведениями по наибольшему уровню окупаемости вложений

По мере повышения количества работников происходит увеличение числа фирм, которые сотрудничают с образовательными организациями: 78 % крупных, 64 % средних и 43 % мелких.

Также можно заметить и другую тенденцию: чем больше бизнес, тем выше его необходимость в совместной работе как со студентами, так и со школьниками. Для нанимателей – это вероятность нормализовать совместную работу с молодыми специалистами, которые в недалёком будущем достигнут возраста экономической активности (рис. 8).

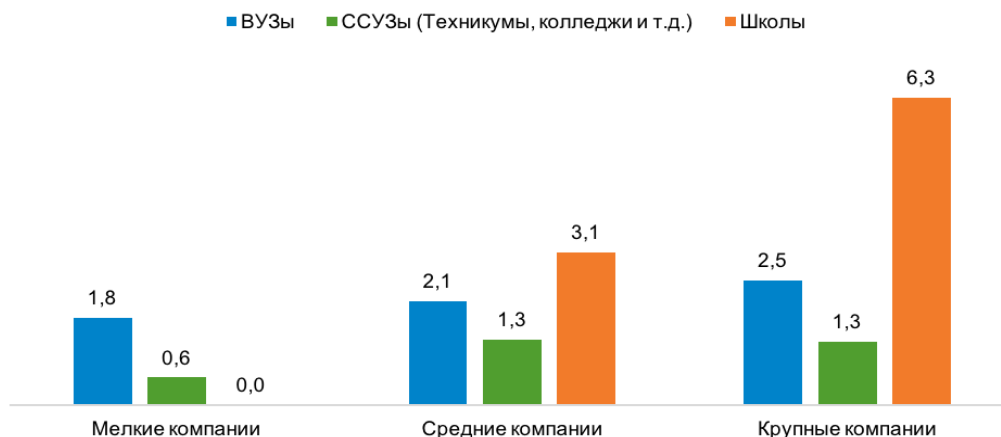


Рис. 8. Количество учебных заведений, взаимодействующие с компаниями в 2017 году

Осмысление новых реалий в процессе профессиональной подготовки востребованных специалистов в условиях непрямого вовлечения работодателей в образовательный процесс обусловила не только необходимость принятия практических мер, но и интенсивный научный отбор в этом направлении. Для качественной реализации этих условий требуются:

1) разработка научно аргументированной модели результативного взаимодействия образовательного учреждения и рынка труда по проектированию и осуществлению образовательного процесса;

2) определение критериев оценки компетентности самих нанимателей, призванных формировать запрос на подготовку кадров;

3) обоснование требований к преподавательскому составу образовательной организации, участвующей в процессе взаимодействия с работодателем [4].

Подводя итог, необходимо отметить, что в России в некоторых образовательных организациях понемногу налаживается партнерство с бизнесом, однако данная процедура проходит не повсеместно. Для полноценного функционирования цепочки «ОУ—предприятие» все члены процесса должны быть в этом заинтересованы, а со стороны государства рационально проявлять координационную и нормативно-законодательную помощь. Предприятия и учебные заведения — это две стороны образовательного процесса, от эффективной взаимосвязи между которыми зависит уровень соотношения качества подготовки молодых специалистов желаниям нанимателя, и, таким образом, и устройство выпускников на высокооплачиваемую должность.

### Литература:

1. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования на 2013 — 2020 годы» [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 15 апр. 2014. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=215285&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.6853210205435676#08554066399445026>

2. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям) (уровень бакалавриата) [Электронный ресурс]: приказ Минобрнауки России от 01 окт. 2015. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Доступ из URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=188262&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.9757091648647578#06164193350622971>

3. Опер Е. А. Взаимодействие с работодателями в целостном образовательном процессе педагогического вуза [Электронный ресурс] / Известия Волгоградского государственного педагогического университета :

[сайт]. [2017]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/vzaimodeystvie-s-rabotodatelnyami-v-tselostnom-obrazovatelnom-protsesse-pedagogicheskogo-vuza> (Дата обращения: 22.05.2019)

4. Работодатели и учебные заведения: как добиться взаимодействия? [Электронный ресурс]. URL: <https://orenburg.hh.ru/article/22034> (Дата обращения: 23.05.2019)

5. Савченков А. В. Актуальные проблемы взаимодействия вузов с предприятиями [Электронный ресурс] / Строймного : [сайт]. [2017]. URL: <http://stroymnogo.com/science/economy/aktualnye-problemy-vzaimodeystviya/> (Дата обращения: 22.05.2019)