

Роль партнерства вузов и работодателей в формировании конкурентоспособности выпускников

Н.В. Шевченко

В современных условиях активизации интеграционных процессов в сфере образования как требования глобализации традиционное назначение высших учебных заведений, связанное с сохранением и развитием культурно-образовательного и научно-технического национального потенциала, с воспроизведением накопленных знаний и опыта поколений, дополняется еще одной не менее важной функцией участника рыночных отношений. В связи с этим особую актуальность приобретает налаживание социального партнерства между отдельными субъектами, выявление взаимозависимости между рынком труда и рынком образовательных услуг.

Сегодня конкурентоспособный компетентный работник для организации — это результат эффективного сотрудничества образовательных учреждений и работодателей. Качественную же сторону отражает соответствие требованиям работодателей, формирование у выпускников необходимых компетенций. Говоря об обеспечении качества образования, необходимо прежде всего ориентироваться на запросы потребителя. Подчеркнем, что образовательные услуги должны отвечать в широком плане социальным, экономическим, культурным потребностям общества и личности. В эту категорию входят такие группы, как государство, бизнес, студенты, их родители и т.д. Так, с позиции студентов и их родителей качество образования определяется возможностью получить достойную работу и высокий социальный статус. Работодатели же оценивают качество образования по тому, насколько эффективно бывшие студенты используют в практической деятельности знания, навыки и умения, приобретенные в период обучения, насколько они полезны компании и содействуют ее развитию. Таким образом, конечным показателем качества является востребованность выпускника работодателем и его карьерный рост.

Необходимость перехода именно к партнерским отношениям вуза и бизнеса продиктована острой потребностью в кадрах

нового типа, которые отвечали бы требованиям инновационной экономики и были способны обеспечить прорыв в развитии бизнеса. Ключевой вопрос практической реализации такого перехода — реальная готовность вуза и бизнеса к новым отношениям, а также существующие противоречия интересов общества, бизнеса и высших учебных заведений. Стратегическое партнерство можно определить как добровольные и основанные на сотрудничестве взаимоотношения, способствующие эффективной деятельности партнеров, основанной на стратегическом объединении возможностей, которые содержат в себе материальные, финансовые и трудовые ресурсы, а также знания, компетенции и способности [2].

Под стратегическим партнерством высшего учебного заведения и предприятия мы понимаем двусторонние договорные отношения, которые должны развиваться в таких направлениях: 1) долгосрочная программа подготовки специалистов для предприятия с учетом перспектив развития области и предприятия; целевая составляющая подготовки студентов, которая реализуется совместно сотрудниками вуза и предприятия; целевая подготовка для предприятия кадров высшей квалификации; 2) проведение общих научно-поисковых исследований, привлечение вузовских ученых к созданию и внедрению новой продукции и технологий; организационное, материально-техническое и финансовое содействие вовлечению в научную работу «целевых» студентов и аспирантов; 3) создание базы для проведения технологических практик студентов и дипломников; создание в высших учебных заведениях новых и переоснащение имеющихся учебно-научных лабораторий; 4) организация общих структур для координации сотрудничества, в том числе базовых кафедр с новой функциональной нагрузкой и организационно-экономической моделью; наличие коллегиальных экспертно-аналитических и совещательных органов, координирующих взаимодействие вуза и предприятия.

Понятно, что приведенный перечень признаков стратегического партнерства не является исчерпывающим, ведь в каждом конкретном случае он должен формироваться, исходя из двусторонних интересов, создавая в конечном итоге комплексную программу взаимодействия вуза и предприятия, которая может корректироваться по мере изменения внешних условий, например, при реструктуризации предприятия или области.

Основным стимулом формирования партнерских отношений является взаимная заинтересованность в повышении качества

подготовки специалистов. Именно стремление получить специалистов высокого качества заставляет предприятия и организации, которые заинтересованы в выпускниках, инвестировать средства и выделять ресурсы для системы высшего профессионального образования. Вкладывая ресурсы в развитие профильных вузов, стратегические партнеры имеют право и должны принимать участие в оценке качества выпускников, учебных программ и планов, в разработке рекомендаций по развитию новых форм профессиональной подготовки специалистов, в оценке качества научных исследований в вузе, а также компетенций преподавателей.

В современной Украине подтвердили свою эффективность различные формы стратегического партнерства вузов с работодателями: 1) целевая подготовка студентов; 2) эндаумент-фонды, позволяющие привлечь дополнительные финансовые ресурсы в сферу образования; 3) повышение квалификации сотрудников предприятия-работодателя по принципу непрерывного образования; 4) оценка работодателями качества подготовки выпускников в форме аттестации, собеседования либо аккредитации образовательных программ высших учебных заведений; 5) совместные научные исследования; 6) организация прохождения производственной и преддипломной практик на рабочих местах; 7) трудоустройство выпускников и др. [1].

С целью уточнения задач социального партнерства высших учебных заведений и работодателей автором в марте 2012 года было проведено фокусированное групповое интервью с выпускниками Национального технического университета «ХПИ», которые учились на контрактной основе. Все 24 (две фокус-группы) молодых специалиста отметили, что «обучение и работа — понятие довольно разные». Уровень своей теоретической подготовки (сразу после окончания университета) они оценили на «4», а практической — на «1» (по 5-балльной шкале). Практика в период обучения, по их мнению, имела чисто формальный характер и с производством была связана слабо: никогда не рассматривались проблемы, возникающие в процессе серийного производства, отсутствовала ответственность за выполненную работу. Молодые специалисты считают недостаточными университетские знания иностранного языка, особенно в части технических терминов. У них возникали трудности при переводе инструкций к импортному оборудованию, в поиске информации в сети Интернет. Требования в подразделах, где работают выпускники, довольно серьезные,

а поэтому первые месяцы работы оказались для них довольно сложными: как признали почти все опрошенные, им не хватало элементарной дисциплинированности, ответственности, умения работать в команде. Однако все молодые специалисты признали, что сложные ситуации им помогали решать старшие коллеги, что и содействовало их успешной адаптации на рабочем месте.

Мнения молодых специалистов совпали и с результатами электронного опроса потенциальных работодателей, проведенного автором в январе—феврале 2013 года. Все 30 респондентов оценили уровень образования молодых специалистов как средний: «теоретическая подготовка позволяет выполнять служебные обязанности, но требует усовершенствования», а «практической подготовки недостаточно, необходима специализация по месту работы». На вопрос: «Подготовлены ли выпускники к эффективной работе на Вашем предприятии в первый год после окончания высшего учебного заведения?» — практически все ответили, что «для эффективной работы необходимо иметь опыт». Также в своих замечаниях респонденты отметили недостаточность знаний выпускников в области новейшего оборудования, современной техники, математических дисциплин и нормативных документов.

Однако мы считаем, что хотя работодатели и выставляют высокие требования к выпускникам, сами же относятся к работе высших учебных заведений потребительски, поскольку не желают вкладывать средства в обучение будущих специалистов. У них нет достаточного понимания, что в будущем на доучивание специалиста в процессе его работы им придется израсходовать больше средств, чем нужно вложить в развитие вуза, чтобы молодой специалист пришел на работу полностью подготовленным. К сожалению, сегодня отсутствуют нормативные документы, регламентирующие взаимоотношения заведений высшего профессионального образования и предприятий и организаций в вопросах трудоустройства выпускников и проведение на этих предприятиях производственных и преддипломных практик студентов. В сущности связь высших учебных заведений и работодателей существует, однако без каких-либо обязательств и ответственности с обеих сторон.

В то же время можно отметить, что в исправлении такой ситуации наметились положительные тенденции. В последние годы в определении стратегии развития высшего образования в Украине стали принимать участие работодатели, а именно: руководители

фирм, бизнесмены, банкиры, директора предприятий. Они нередко привлекаются к созданию стандартов нового поколения, причем большинство из них выступают экспертами в той части стандартов, которые связаны с определением профессиональных компетенций выпускников.

Все вышеизложенное позволяет убедиться в том, что социальное партнерство системы образования и сферы труда характеризуется многообразием субъектов и институтов партнерских отношений, многообразием форм и соглашений, неустроенностью организационных структур и механизмов регулирования социального диалога. Для реализации социального партнерства в образовательном пространстве необходимо опираться на принцип причастности, то есть условием объединения всех партнеров является общность интересов каждого из участников и их равноправное участие в организации эффективного социального партнерства.

Литература

1. Гузаиров, М.Б. Стратегическое партнерство вузов и предприятий — залог успешного инновационного развития региона / М.Б. Гузаиров, Р.А. Бадамшин // Экономика и управление: научно-практический журнал [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — URL: <http://www.vmtpr.ru/press-tsentr/item/388-strategicheskoe-partnerstvo-vuzov-i-predpriyatij-modeli-vzaimodeystviya>.
2. Ракутина, Н.М. Стратегическое партнерство в региональном малом бизнесе / Н.М. Ракутина [Электронный ресурс]. — Режим доступа. URL:<http://www.egpu.ru/lib/elib/Data/Content/128867578325689541/Default.aspx>.