

## Содержание и организационные формы партнерства учебных заведений и работодателей

© 2007 А.Н. Комов

Московская финансово-промышленная академия

Делаются попытки поиска закономерностей и обоснования единых подходов к содержанию и формам сотрудничества на уровне рынка труда в целом, а также на уровне конкретного учебного заведения.

Известно, что в силу значительных отличий в функционировании предприятий и развитии отраслей экономики сложно или даже невозможно предложить некие унифицированные модели взаимодействия образовательного и бизнес-сообщества. Тем не менее попробуем найти закономерности и обосновать единые подходы к содержанию и формам сотрудничества вначале на уровне рынка труда в целом, а затем на уровне конкретного учебного заведения.

Дифференцируем работодателей по следующим группам:

**А.** Крупные предприятия с высоким экономическим потенциалом в быстроразвивающихся отраслях.

**Б.** Небольшие предприятия с высоким экономическим потенциалом в быстроразвивающихся отраслях.

**В.** Крупные предприятия (возможно, монополисты) в стабильных отраслях с низкой динамикой.

**Г.** Предприятия с невысоким экономическим потенциалом в отраслях с низкой динамикой (см. рисунок).

Рассмотрим подробнее каждую группу.

**А.** Как видно из рисунка, наиболее благополучно ситуация обстоит в быстроразвивающихся отраслях, что подтверждается результатами опроса работодателей, проведенного Аналитическим центром “Эксперт”<sup>1</sup>. Примерами таких отраслей являются финансы и страхование, топливная промышленность, металлургия, производство высокотехнологичного оборудования. Быстрый рост и эффективное функционирование крупных конкурентоспособных предприятий требуют роста численности персонала, что обуславливает потребность в молодых специалистах. Как правило, подобные предприятия тесно взаимодействуют с вузами, однако предварительно вузы подвергаются тщательному отбору.

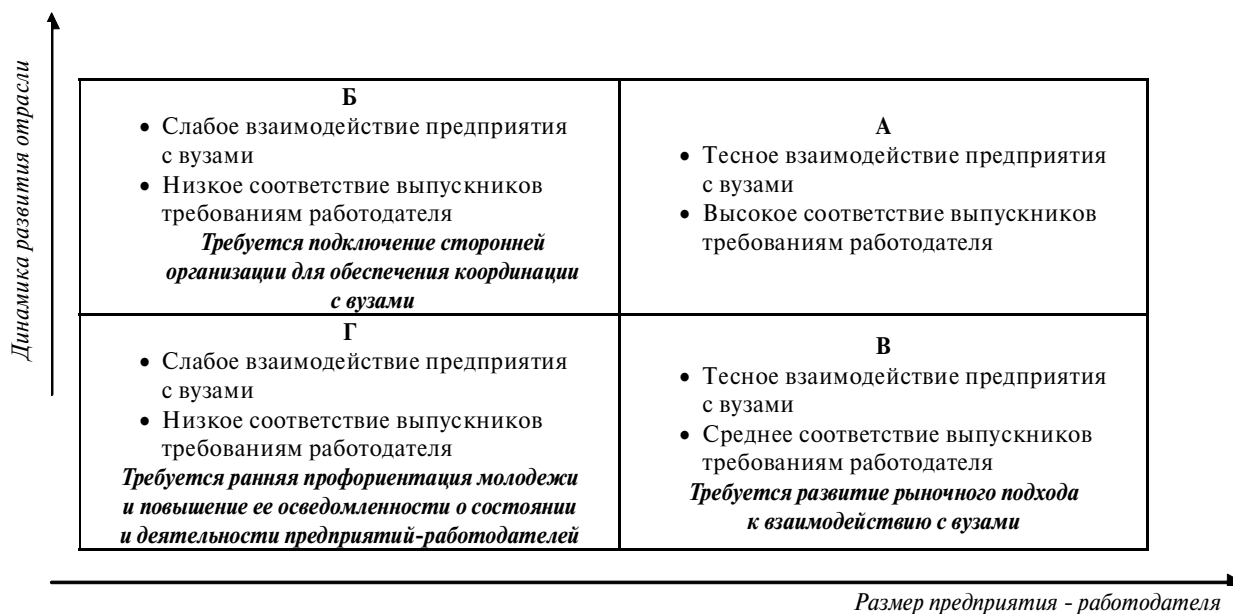
Поскольку в таких предприятиях обычно функционирует корпоративный университет, целесообразно координационную функцию по

взаимодействию с вузами и учебными заведениями иного образовательного уровня возложить именно на него, с тем чтобы данная функция была реализована системно. В этом случае в интеграционные процессы могут быть вовлечены самые разнообразные субъекты рынка образовательных услуг - от общеобразовательных школ до центров дополнительного образования и фрилансеров. Именно для данного сегмента предприятий возможна и организация образовательного консорциума, в который входят учебные заведения различных образовательных уровней, осуществляющие целевую подготовку специалистов для работы на конкретном предприятии.

**Б.** На рынке имеют место и иные динамично развивающиеся отрасли, такие, как информационно-коммуникационные технологии, строительство, торговля, туризм и гостиничный бизнес, риэлтерские услуги, маркетинговые исследования, консалтинг. В таких отраслях функционирует значительное число предприятий, каждое из которых недостаточно велико, чтобы инвестировать собственные ресурсы, будь то время или деньги, в систему образования. Между тем в силу активного роста такие предприятия достаточно часто нуждаются в новых кадрах. При этом желательно, чтобы выпускники вузов проходили специальную “доводку” под потребности того или иного предприятия, поскольку корпоративные университеты в таких компаниях отсутствуют и “доучить” молодого специалиста можно только на рабочем месте собственными силами. Отсюда - целесообразность передачи функции взаимодействия с вузами и иными учебными заведениями сторонней организации. Разумеется, подобная организация должна обслуживать несколько компаний. Поэтому *таковую возможно создать по отраслевому принципу - при ассоциации работодателей или по территориальному принципу - на базе местных органов власти либо региональных органов управления образованием.*

**В.** На рыночных сегментах, не являющихся динамичными и активно развивающимися, также наблюдается два типа взаимодействия предприятий с вузами. Один из них касается предприятий-

<sup>1</sup> См.: Вузы и работодатели о выпускниках и реформе высшей школы // Аналитический центр “Эксперт”. М., 2005.



**Рис. Квадрант дифференциации работодателей по признаку взаимодействия с вузами**

монополистов, сохранивших стабильные, традиционные формы взаимодействия с вузами с незапамятных времен. Это железнодорожный транспорт, авиаперевозки, телекоммуникации. Несмотря на тесные связи с вузами, нельзя при этом констатировать высокий уровень соответствия выпускников требованиям работодателей. Это связано, на наш взгляд, именно с консервативным отношением предприятий к вузам, при котором инновационные предпринимательски ориентированные учебные заведения нередко остаются невостребованными. Таким образом, предприятиям-монополистам следует развивать рыночный подход к поиску и отбору вузов-партнеров, что не всегда просто в силу достаточно узкой специализации вузов. Поэтому необходимо сделать упор на внедрении инновационных форм взаимодействия с учебными заведениями, которые мы рассмотрим ниже.

**Г.** Наконец, в отраслях, находящихся в стагнации или фазе неустойчивого роста (химия, машиностроение, приборостроение, лесная промышленность), имеет место низкий уровень взаимодействия предприятий и учебных заведений. Это обусловлено тем, что в отрасли представлено большое число работодателей с весьма значительно ограниченным экономическим потенциалом, что не позволяет предприятиям нести какие бы то ни было дополнительные потери ресурсов на образование. Кроме того, именно на таких предприятиях работают старые специалисты, а потребность в новых кадрах весьма незначительна. Важной особенностью является традиционно низкая заработная плата на таких предприятиях, что вынуждает способных и предприимчивых выпускников вузов перепрофилиро-

ваться. Нам представляется важным повышать осведомленность учебных заведений, готовящих специалистов для таких отраслей, в отношении общей потребности рынка в специалистах, а также в отношении перспектив карьерного роста выпускников и их заработной платы.

Рассмотрим далее содержание сотрудничества вузов и работодателей.

**Целевой заказ на подготовку специалиста.** Такое сотрудничество весьма характерно для отраслевых вузов, особенно технических. Оно предполагает заключение договора вуза с предприятием, для которого осуществляется подготовка специалиста. Большими плюсами такого взаимодействия для вузов является четкое определение требований к выходным компетенциям студентов со стороны работодателя. Существенную роль играет и информирование вуза о перспективных потребностях в специалистах определенного профиля.

**Отбор выпускников для конкретного предприятия.** Если целевой заказ предполагает временной лаг на специальную подготовку выпускников для работы на конкретном предприятии, то отбор выпускников предполагает участие работодателей в тех или иных мероприятиях, ориентированных на текущее пополнение собственного штата лучшими выпускниками учебных заведений. Отметим, что подобную работу ведут только крупные работодатели, нуждающиеся в постоянном притоке молодых специалистов.

**Предоставление баз практики.** Важной содержательной стороной взаимодействия учебных заведений и работодателей является организация производственной практики, предоставление базы для написания курсовых и дипломных работ.

**Участие работодателя в образовательном процессе.** Такое участие предусматривает привлечение специалистов-практиков к образовательной деятельности, включение в учебный план новых спецкурсов, создание специализированных кафедр, организацию стажировок преподавателей вузов на предприятии. Это обеспечивает максимальное соответствие подготовки выпускника требованиям работодателя, однако вызывает определенные организационные сложности.

**Материальная поддержка учебных заведений.** Имеются в виду оборудование, технологическое обеспечение или программные продукты, используемые в производственном процессе и передаваемые в учебные заведения с образовательной целью. Отметим, что в такой поддержке нуждаются, прежде всего, учебные заведения начального и среднего профессионального образования, а также общеобразовательные школы. Такое взаимодействие позволяет использовать в образовательном процессе новейшее оборудование, познакомиться студентам с современной техникой, использующейся в работе по их специальности.

Раскроем организационные формы сотрудничества образования и бизнеса. Для этого разработаем **систему взаимодействия вуза с работодателем.**

Рассмотрим круг интересов каждой заинтересованной стороны.

**Бизнес-интересы работодателя:**

1. Обеспечение кадровых потребностей в высококвалифицированных специалистах, подготовленных вузом с участием предприятия.

2. Возможность влияния на систему обучения и подготовки будущих кадров.

3. Содействие популяризации торговой марки (бренда) организации и повышение известности ее руководителей, участвующих в процессах взаимодействия вуза и предприятия.

4. Использование научного потенциала вуза (консультаций, прогнозов, исследований) в интересах предприятия.

5. Реализация творческих и научных планов линейных и топ-менеджеров.

К специальным интересам предприятия, которые могут быть достигнуты в результате его инкорпорирования в вуз, относятся:

1) расширение PR-деятельности предприятия;

2) публицити руководства предприятия;

3) распространение продукции предприятия среди студентов и сотрудников вуза.

**Бизнес-интересы вуза:**

1. Обеспечение собственной конкурентоспособности на рынке образовательных услуг за счет:

- подготовки специалистов, профессиональные компетенции которых отвечают требованиям работодателя;

- разработки инновационных профессиональных образовательных программ, ориентированных на перспективные потребности рынка труда;

- возможности привлечения специалистов-практиков к образовательному процессу;

- возможности проведения внешней производственной и преддипломной практик;

- возможности трудоустройства выпускников на конкурсной основе.

2. Профессиональное развитие вуза и его преподавателей за счет:

- доступа к новому оборудованию и технологиям, обеспеченному предприятием;

- стажировок преподавателей на предприятии;

- создания новых форм и методов проведения занятий на основе решения реальных бизнес-задач по заказу предприятия;

- создания учебно-тренировочных комплексов и технопарка.

4. Расширение PR-деятельности вуза за счет:

- позиционирования вуза как партнера предприятия;

- создания позитивной известности вуза в деловых кругах.

5. Оказание платных образовательных услуг в системе корпоративного обучения:

- обучение и переподготовка персонала предприятия;

- расширение возможностей вуза по реализации научного консалтинга.

**Бизнес-интересы студентов:**

1. Возможность целевой подготовки к работе на конкретном предприятии:

- возможность начала ранней трудовой деятельности;

- прохождение производственной и преддипломной практик на будущем месте работы;

- работа на современном оборудовании, с применением специализированных прикладных программ.

2. Возможность раннего инкорпорирования; приобретение и систематизация практических знаний о бизнес-процессах в корпоративной среде.

3. Участие в проектной деятельности под руководством представителей предприятия.

4. Возможность получения именной стипендии работодателя.

5. Возможность трудоустройства.

Рассмотрим возможные организационные формы участия предприятия в деятельности учебного заведения:

1. *Попечительский совет.* Данная форма участия предприятия в деятельности учебного заведения уже нашла отражение в научной литературе, а потому нами подробно рассматриваться не будет.

2. *Специализированная кафедра.* Решением ученого совета в учебном заведении создается кафедра предприятия. Преподавателями кафедры являются специалисты предприятия, с которыми заключается договор на оказание образовательных услуг.

3. *Договор о сотрудничестве в сфере образовательной деятельности между учебным заведением и предприятием или ассоциацией предприятий.* Предметом договора является деятельность, направленная на повышение качества подготовки студентов и усиление ее практической составляющей: от проведения мастер-классов и участия в мероприятиях учебного заведения до формирования индивидуальных учебных программ, предоставления баз практики и трудоустройства выпускников.

4. *Проект,* в рамках которого предприятие осуществляет поддержку учебного заведения. Нередко для реализации проекта предприятием учреждается некоммерческая организация, в частности, благотворительный фонд.

5. Частным случаем проектной деятельности предприятия по оказанию помощи учебному заведению (как правило, речь идет о школе или профессиональном училище) является *аутсорсинг* - передача ряда функций высшему учебному заведению. Например, разработка новых учебных пособий. Или переподготовка школьных преподавателей.

Сегодня наиболее прогрессивные предприятия прорабатывают вопросы системных альянсов с учебными заведениями различных образовательных уровней - от школ до высших учебных заведений. К реализации подобных альянсов целесообразно привлекать органы управления образованием и местные органы власти. Рассмотрим возможные *направления сотрудничества органов управления образованием, вузов и работодателей* в части повышения качества школьного образования: создание ресурсного центра профильного обучения для учебного округа на базе вуза; реализация в школах округа проекта непрерывного образования, основывающегося на программах профильных классов; реализация специализированных проектов *on-line* обучения школьников, имеющих повышенную компьютерную подготовку; разработка и совместная реализация предпрофильных программ, основанных на деятельностном обучении; развитие активных форм и методов проведения занятий; подготовка тренингов (выбора, самоопределения, развития лидерских качеств, проектирования карьеры, профориентации); организация *on-line* олимпиад

и обеспечение участия в них школьников округа; сотрудничество в сфере развития проектной и исследовательской деятельности учащихся школ; публикация научных сборников; подготовка и проведение конференций по актуальным вопросам; оказание дополнительных образовательных услуг, в том числе по проведению элективных курсов в рамках профильной подготовки; переподготовка, повышение квалификации и сертификация преподавателей и сотрудников школы по таким направлениям, как *on-line* обучение, профильное обучение в системе профессионального образования, менеджмент в образовании, бухгалтерский учет в образовательном учреждении, образовательный маркетинг и т.д.

В заключение процитируем интернет-ресурс "Вести мэрии" г. Омска: ***Восстановление системы "школа-вуз-предприятие"***.

Восстановление системы "школа-вуз-предприятие" - одно из основных направлений кадровой политики администрации г. Омска. 5 сентября мэр Е.И.Белов встречался с руководством предприятия, на котором эта программа уже работает.

ОАО "Омскнефтехимпроект" начинает готовить перспективных проектировщиков со школьной скамьи. По согласованию с Управлением образования администрации города в четырех подшефных школах предприятия введены дополнительные уроки физики, математики, черчения. Существенную помощь "Омскнефтехимпроект" оказывает в приобретении методических пособий, учебников. Производственная практика начинается в 10-х классах и продолжается во время учебы в вузе, причем с первого курса. В этом году практику прошли более 60 молодых людей, часть из них уже сегодня совмещают обучение с работой. Создание комплексной системы подготовки позволяет получить эффективного специалиста не к 33, а уже к 27 годам (самостоятельный специалист-проектировщик готовится 11 лет). По словам генерального директора И.М. Зуги, все расходы, которые предприятие несет в школьные и вузовские годы будущего специалиста, окупаются сторицей<sup>2</sup>.

Таким образом, интеграционные процессы в образовании должны носить системный характер и затрагивать все заинтересованные стороны - от производителей и потребителей образовательных услуг различных уровней обучения до предприятий, органов управления образованием и местных органов управления.

*Поступила в редакцию 09.03.2007 г.*

<sup>2</sup> См.: Вести мэрии [www.omsk.ru](http://www.omsk.ru)