

УДК 378.1

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ: НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

Е. В. Чумакова

Тверской государственной университет, г. Тверь

В статье раскрывается вопрос о необходимости создания устойчивой системы взаимодействия ВУЗов и региональных работодателей, изучаются способы мониторинга текущей ситуации в сфере взаимодействия указанных субъектов. Отдельное внимание уделяется конкретизации направлений взаимодействия учебных заведений и работодателей и положительному эффекту от реализации данных взаимосвязей.

***Ключевые слова:** рынок труда; молодые специалисты; рабочая сила; спрос на рынке труда; работодатель*

Рынок труда каждого региона формируется и функционирует под влиянием сложной многоаспектной системы факторов, включающих и исторически обусловленные особенности, и воздействие современных тенденций. Важнейшей составной частью как работающего населения, так и безработных являются молодые специалисты, выпускники ВУЗов. Молодые специалисты являются активными и инициативными участниками отношений на рынке труда. Однако, существует ряд проблем, препятствующих эффективному трудоустройству выпускников ВУЗов, и, как следствие, увеличивающих напряженность на рынке труда.

В настоящий момент наиболее актуальными становятся даже не проблемы, встающие перед работодателем (например, отсутствие практических навыков работы у молодого специалиста), а проблемы, возникающие при трудоустройстве выпускников ВУЗов. Наиболее значимая с точки зрения масштабов распространения и силы влияния на состояние рынка труда и национальной (региональной) экономики в целом проблема – это невозможность трудоустройства по специальности. Причин этому множество. Это, в частности, несоответствие структуры и объемов выпуска специалистов по конкретным направлениям подготовки потребностям рынка труда, и отсутствие профессиональной профориентационной работы в школах.

С 2016 года Федеральная служба государственной статистики начнет проводить сплошное обследование выпускников профессиональных учебных заведений на предмет их трудоустройства. Далее оно будет проводиться каждые пять лет. На данный момент проводятся выборочные обследования выпускников в пилотных

регионах. Результаты показывают, что 80% выпускников трудоустраиваются в первый год после окончания учебы, 8% не могут найти работу совсем. При этом треть специалистов, окончивших вузы и средне-специальные учебные заведения (33 %), не смогли устроиться по специальности [1].

Однако в настоящий момент подробная достоверная информация о трудоустройстве выпускников доступна лишь во внутриуниверситетских подразделениях, отвечающих за помощь в поиске работы студентам и молодым специалистам. В ВУЗах, структура которых включает подобные центры содействия трудоустройству выпускников, аккумулируется информация и о количестве молодых специалистов, которые после выпуска из учебного заведения устроились работать не по специальности. На примере данных Регионального центра содействия трудоустройству выпускников Тверского государственного университета можно увидеть значительные отличия в показателях трудоустройства по специальности в зависимости от факультета (Таблица 1).

Таблица 1

Количество выпускников, трудоустроенных по специальности, в процентах от общего количества трудоустроенных [3, с. 77]

Ранг	Факультет	% трудоустроенных по специальности
1	Прикладной математики и кибернетики	86%
2	Химико-технологический	85%
3	Юридический	82%
4	Иностранных языков и международной коммуникации	77%
5	Экономический	75%
6	Физической культуры	74%
7	Физико-технический	70%
8	Математический	69%
9	Педагогический	63%
10	Филологический	58%
11	Управления и социологии	57%
12	Биологический	54%
13	Психологии и социальной работы	52%
14	Географии и геоэкологии	46%
15	Исторический	38%

Низкие показатели востребованности выпускников по приобретенной в ВУЗе квалификации в большей мере обусловлены не

качеством их подготовки, а диспропорциями между профессиональной структурой рынка труда и структурой выпуска ВУЗами.

Специалист, трудоустроенный не по специальности, как правило, не обладает полным объемом знаний и навыков, требуемых для данной работы. Это сказывается на производительности труда, качестве выполняемой работы. Таким образом, происходит влияние найма сотрудника, имеющего непрофильное образование, и на финансовое состояние предприятия, его репутацию.

Работодатели в значительной степени заинтересованы в гармоничном пополнении рынка труда молодыми специалистами с соответствующей подготовкой. Принимая на работу выпускника, получившего образование по соответствующей специальности, направлению подготовки предприятие получает работника, обладающего наиболее актуальными теоретическими данными, методиками и навыками. В данном случае положительный эффект (как экономический, так и социально-психологический) воздействует на обе стороны трудовых взаимоотношений.

Отсюда следует, что важнейшим мероприятием в рамках проведения политики занятости должно стать четкое формирование процедуры взаимодействия ВУЗов и работодателей, в первую очередь на региональном уровне. Это позволит снизить напряженность на рынке труда, сократить безработицу, повысить эффективность функционирования предприятий и увеличить объем внутреннего регионального продукта.

Первым шагом в процессе многоуровневого взаимодействия образовательных учреждений и предприятий региона должно стать исследование текущей ситуации, выявление проблемных аспектов, динамики изменения количественных показателей (как на рынке труда, так и в сфере образования) и качественных характеристик. Изучаемые сферы допускают применение всевозможных статистических, математических, социологических и математических методов. На первых этапах изучения проблемы особое внимание должно быть уделено социологическим методам исследования. Несмотря на очевидные недостатки социологических исследований (такие, как сложность реализации, высокая стоимость, существенный временной лаг между началом исследования и получением результатов, невозможность проверить достоверность информации и потребность в найме высокопрофессиональных специалистов), социологические методы позволяют получить качественную информацию, специфичную для данного региона и охватывающую индивидуальные потребности предприятий. Социологический опрос должен включать в себя как анкетирование, так и интервьюирование кадровых служб наиболее крупных, значительных предприятий региона. Непосредственный

контакт специалиста-интервьюера и руководителя кадровой службы предприятия поможет выявить проблемы, общие для всего региона и специфические, относящиеся к данному предприятию. Оценку текущей ситуации работодатели отражают в ответах на вопросы:

1. о количестве молодых специалистов на данных предприятиях;
2. о количестве молодых специалистов, трудоустроенных в соответствии с полученным образованием;
3. о качестве подготовки молодых специалистов;
4. о вакантных должностях и трудностях в подборе молодых специалистов по определенным направлениям подготовки.

Такой ход исследования позволяет сформировать систему оценки работы региональных ВУЗов со стороны работодателей и диагностировать ключевые точки дефицита и переизбытка в структуре подготовки по специальностям (направлениям подготовки), а также текущие и перспективные потребности работодателей. Таким образом, социологические методы даже при однократном (но полноценном, репрезентативном и обширном исследовании) решают две проблемы: 1) оценка качества региональной системы образования; 2) выявление конкретных проблем, связанных с дисбалансом между структурой подготовки кадров с высшим образованием и спросом на рабочую силу.

Следующий важный этап – формирование системы взаимосвязей ВУЗа и работодателя на базе постоянного, регулярного обмена наиболее полной и достоверной информацией. Главными элементами такой системы становятся региональное предприятие (организация) и его кадровая служба; ВУЗ и его центр содействия трудоустройству выпускников. Связь между элементами осуществляется с помощью постоянных, отрегулированных и регламентированных информационных потоков между указанными элементами.

Информационные потоки, поступающие от кадровых служб работодателей, должны аккумулироваться внутривузовской структурой, отвечающей за содействие занятости выпускников. Подобная информация должна содержать качественные и количественные характеристики вакансий, а также (если это возможно внутри предприятия) прогнозные потребности предприятия в молодых специалистах.

Центры содействия трудоустройству студентов, обладая базой достоверной информации о студентах и выпускниках, должны своевременно информировать предприятия о наличии требуемых молодых кадров. Другой важнейшей функцией такой внутривузовской службы должно стать прогнозирование перспективных потребностей регионального рынка труда на базе информации, полученной от предприятий, а также на основе и изучения тенденций и закономерностей развития региональной экономики. Такие прогнозы

могут быть составлены во взаимодействии с другими структурными подразделениями ВУЗов. Например, в Тверском государственном университете осуществлять обработку информации, полученной от центра содействия трудоустройству студентов, а так же выполнять прогнозные расчеты может Учебно-научно-исследовательская лаборатория социально-экономического мониторинга и прогнозирования. Результатом обработки информации и анализа результатов должно стать гармоничное формирование структуры подготовки кадров с высшим образованием, характеризующееся следующими параметрами:

1. максимальные показатели трудоустройства выпускников (более 95% выпускников от общего объема выпуска);
2. максимальные показатели трудоустройства выпускников в соответствии с полученной ими профессиональной подготовкой (более 85% выпускников от общего объема выпуска);
3. высокий уровень удовлетворенности работодателей качеством подготовки молодых специалистов (определяется на основе социологического анкетирования);
4. снижение уровня безработицы в регионе (в частности – безработицы среди молодежи).

Такие результаты достигаются вследствие набора групп студентов, оптимальных по численности, с точки зрения перспективных кадровых потребностей работодателей, а также при корректировке учебных планов, позволяющей акцентировать внимание на дисциплинах, приоритетных для работодателей региона.

Ключевой проблемой в данном направлении взаимодействия является отсутствие инициативы у большей части региональных работодателей. Кадровые службы редко уделяют внимание поиску молодых специалистов, контакты с региональными учебными заведениями так же сводятся к минимуму. Однако данная ситуация разрешится при активных мероприятиях учебных заведений, направленных в первую очередь на информирование предприятий региона о возможностях и перспективах взаимодействия с ВУЗами. Активная деятельность центров содействия трудоустройству студентов приведет к росту заинтересованности работодателей к взаимодействию с ВУЗом, ведь положительный эффект такого взаимодействия отражается как в экономической, так и в социальной сферах.

Эффективность таких взаимосвязей связана с тем, что взаимодействие и обмен информацией осуществляется между непосредственными участниками экономической и образовательной деятельности. Что гарантирует наличие важнейших качественных характеристик любой информации: достоверности, полноты, актуальности.

Следует отметить, что исторические причины ослабления взаимоотношений между ВУЗами и предприятиями. На фоне кардинальных изменений в процессах функционирования экономики России с переходом к рыночной экономике произошел существенный разрыв во взаимосвязях работодателей и образовательных учреждений. Это привело к негативным последствиям, самое существенное из которых – отсутствие у студентов качественной производственной практики, позволяющей подготовить его к практической деятельности на региональном предприятии. Поэтому после формирования гармоничной структуры подготовки в ВУЗах, важнейшее направление сотрудничества с предприятиями – организация проведения производственной практики. Возможно заключение крупнейшими работодателями долгосрочных договоров с ВУЗами. Такие соглашения могут предполагать не просто практическое освоение деятельности, но и последующие трудоустройство молодых специалистов. Главной проблемой в данном случае является отсутствие в настоящий момент мотивации сотрудников предприятия к обучению пришедших на практику студентов. Безусловно, невозможно обойтись без материального стимулирования персонала, занимающегося работой со студентами, проходящими практику.

Реализация эффективного прохождения студентами практики на предприятиях – особая важная форма взаимодействия ВУЗов и работодателей, положительные результаты которой проявляются в:

1. улучшении качества подготовки специалистов за счёт освоения практических навыков;
2. возможности выбора наиболее перспективных молодых специалистов для последующего трудоустройства (так как сотрудники предприятия имеют непосредственный продолжительный контакт со студентом, возможности оценки уровня его подготовки и личностных качеств значительно выше, чем при простом собеседовании);
3. возможности оценки студентом как собственного уровня подготовки, так и перспектив трудоустройства в конкретной отрасли (сфере деятельности) или на конкретном предприятии.

Перечисленные выше этапы совершенствования взаимосвязей между региональными работодателями и учебными заведениями не ограничивают прочие сферы и направления взаимодействия. В зависимости от отраслевой структуры региона, количества и размера предприятий, а также от количества ВУЗов и имеющейся в них сложившейся структуры подготовки применим широкий спектр всевозможных мероприятий по взаимному повышению эффективности функционирования региональной экономики и региональной системы образования. После соответствующей работы ВУЗа по стимулированию

инициативы руководства предприятий региона, возможна следующая вспомогательная деятельность со стороны работодателей:

1. консультирование, внесение рекомендаций при составлении учебных планов специальностей (могут так же учитываться данные, полученные при социологическом исследовании работодателей);
2. проведение занятий «Введение в профессию» со студентами первого курса;
3. проведение в ВУЗах и на предприятиях всевозможных встреч, семинаров, мастер-классов практикующими специалистами;
4. активное участие во внутривузовских ярмарках вакансий.

Очевидно, что условиях современной экономики профессиональное образование не должно развиваться как замкнутая система. В настоящий момент взаимосвязи между образовательными учреждениями и предприятиями в регионах крайне слабы и незначительны. В результате наблюдаются значительные противоречия между потребностями рынка труда и возможностями их удовлетворения за счёт молодых квалифицированных кадров, неудовлетворенность работодателей качеством подготовки молодых специалистов и качеством их работы.

Ситуация обостряется тем, что в отечественной практике недостаточно реализованных на практике примеров подобного взаимодействия. Отсутствует и чёткая актуализированная нормативно-правовая база, регламентирующая отношения ВУЗов и работодателей, стимулирующая их взаимодействие и способствующая комплексному социально-экономическому развитию региона.

Резюмируя вышесказанное нужно отметить, что формирование четкой системы взаимодействия между рассматриваемыми элементами приведет к долгосрочным устойчивым улучшениям на региональном рынке труда. Именно эффективное удовлетворение спроса на рабочую силу позволяет осуществлять бесперебойную работу предприятий, основанную на передовых методах, что в свою очередь приводит к постоянному улучшению финансовых результатов отдельных предприятий, отрасли, региональной экономики.

Ключевые направления взаимодействия укладываются в следующий перечень: исследование текущего и перспективного состояния рынка труда на основе социологических исследований с участием работодателей; двустороннее информационное взаимодействие; заказ предприятий на подготовку специалистов; содействие работодателей в составлении учебных планов по направлениям подготовки (выделение перечня требуемых для работы компетенций); предоставление баз производственной практики с возможностью последующего трудоустройства; проведение

практикоориентированных лекций, семинаров, мастер-классов в ВУЗах специалистами, работающими на передовых предприятиях региона.

Совершенствование системы взаимодействия учебных заведений и работодателей региона гарантировано оправдывает вкладываемые в данный процесс материальные и трудовые ресурсы. Первые результаты, проявляющиеся в масштабе отдельных предприятий, со временем переходят в поступательное развитие регионального рынка труда, улучшение экономических показателей отраслей. Параллельно осуществляется совершенствование образовательного процесса, структуры подготовки кадров, методов обучения.

Преодоление проблем и противоречий в отношениях между ВУЗами и предприятиями реализуется с помощью целенаправленной информационной и научно-исследовательской работы учебных заведений, стимулирующей инициативу региональных предприятий. А результатом осуществления постоянного непрерывного взаимодействия становится эффективно функционирующая экономика, обеспечивающая максимально возможную занятость населения и характеризующаяся положительными финансовыми результатами.

Список литературы

1. Асалиев А.М., Забелина О.В. Особенности молодежи как части трудового потенциала российской экономики и объекта политики занятости.// Транспортное дело России. -2011.-№11.- С.20-22
2. Грицюк М. На работу смолоду [Электронный ресурс]: Российская газета URL: <http://www.rg.ru/2011/10/24/bezrobotitsa-site.html>
3. Давлетшина Л.А. Социальные механизмы взаимодействия вузов и работодателей в условиях монопрофильного города/ Л.А. Давлетшина// Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки.-2011.-№3- С. 82-88
4. Забелина О.В., Байдакова Н.В. Проектирование процесса профессионального развития студента экономического факультета на базе исследования регионального рынка труда.// Мир образования - образование в мире., 2013. - № 4.- с 121-125
5. Смирнова О.А. Результаты мониторинга занятости выпускников Тверского государственного университета/ Информационный бюллетень №39. Тверь, 2013, 80 с.
6. Чумакова Е.В. Проблемы несоответствия структуры профессиональной подготовки текущей занятости в региональной экономике (на примере Тверского государственного университета)//Занятость молодежи: от ВУЗа до работодателя: Сб. статей/ РЭУ им. Плеханова. М, 2014

7. Zabelina O.V., Baidakova N.V. Prognostic-analytical support for the innovation development of the Tver university and region.// European researcher.- 2014. -№ 1-1 (66). -с. 74-81с.

INTERACTION OF UNIVERSITIES AND EMPLOYERS: AREAS OF COOPERATION AND PROBLEMS OF DEVELOPMENT

E.V. Chumakova

Tver State University, Tver

The paper reveals the need for a stable system of cooperation between universities and regional employers, explore ways to monitor the current situation in the sphere of interaction of the aforementioned subjects. Special attention is given to specifying areas of cooperation between educational institutions and employers and the positive impact from the implementation of these relationships.

Keywords: *labor market; young professionals; labor force; demand in the labor market; employer*

Об авторе

ЧУМАКОВА Екатерина Валерьевна, аспирант кафедры «Национальной экономики» Тверского государственного университета, e-mail: Chumakova-E-V@yandex.ru