прямое и явное...

социальное партнерство как одна из форм взаимодействия бизнеса и учреждений высшего профессионального образования

Одним из основных условий успешного развития бизнеса становится постоянное совершенствование и модификация человеческого потенциала средствами профессионального образования. Поэтому для решения кадровых, социально-экономических и региональных проблем реального и финансового секторов экономики необходимы развитие и модернизация существующей системы отбора и подготовки кадров и поиск новых технологий интеграции образовательных учреждений и коммерческих структур.

Богачева О.В.
аспирант факультета мировой экономики и управления Астраханского государственного университета

Процесс интеграции высшего образования и предпринимательских структур невозможен без совместного участия субъектов социального диалога – вузов, с одной стороны, и бизнеса – с другой [1]. Обе стороны крайне заинтересованы в установлении более тесных связей, чтобы вуз был в курсе постоянно меняющихся потребностей промышленности и определенным образом реагировал на них корректировкой процесса обучения. Предприятия, в свою очередь, могли бы в большей степени влиять на систему высшего профессионального образования посредством прямого участия.

Анализ зарубежного и отечественного опыта развития и взаимосвязей предприятий и вузов достаточно полно представлен в работе Н.Р. Кельчевской и М.И. Сроговича «Разработка механизма взаимосвязи вуза и предприятия – объективная необходимость XXI века» [2]. В результате исследования было выявлено более 10 форм практического осуществления взаимосвязи между вузами и предприятиями за рубежом. В целом, необходимо отметить, что в России применяются такие же формы взаимодействия высшей школы и промышленности, как и в западных странах.

Рассмотрим основные направления развития социального диалога в системе «вуз – предприятие».

Для современного рынка труда молодых специалистов характерно противоречие между традициями высшего профессионального образования и потребностями потенциальных работодателей. Как свидетельствуют результаты исследования, не менее 38% вновь принятых на работу нуждаются в немедленном переобучении. На доводку каждого из них предприятие в среднем теряет от одного до трех месяцев и тратит суммы, намного превышающие средний уровень затрат [3].

Университет может дать своим выпускникам фундаментальное академическое образование, но не всегда располагает высококвалифицированными кадрами в какой-либо конкретной области, способными предоставить им практические навыки для того, чтобы они могли сразу и полноценно включиться в работу того или иного предприятия. Преодолеть этот разрыв можно, развивая систему корпоративного образования как систему дополнительного образования за счет средств «заказчика» услуг, с привлечением его производственной базы и специалистов.

Совместная научная и образовательная деятельность выгодна обеим сторонам. Каждая из сторон-участников этого процесса обретает конкретную и вполне ощутимую выгоду:

- *во-первых,* университет получает гарантированный оплачиваемый заказ на подготовку специалистов.
- *во-вторых,* участие в проектах, финансируемых бизнесом, способствует повышению квалификации преподавателей вузов;
- *в-третьих,* заказчик получает возможность на базе университетского образования готовить высококвалифици-

одним из основных условий успешного развития бизнеса становится постоянное совершенствование человеческого потенциала средствами профессионального образования

для современного рынка труда молодых специалистов характерно противоречие между традициями высшего образования и потребностями потенциальных работодателей

рованные кадры, по уровню и профилю наиболее отвечающие его запросам, включая цели перспективного развития предприятия, причем выпускники уже с первых дней в состоянии активно включиться в производственный процесс без стадии адаптации и переобучения.

- *в-четвертых,* происходит обмен знаниями между специалистами, занятыми на предприятиях, и преподавателями вузов;

- *в-пятых,* выпускникам гарантируется трудоустройство по избранной специальности с ясной перспективой карьерного роста.

Сокращение расходов федерального бюджета на образование потребовало от государственных вузов поиск новых источников финансирования. Одним из направлений обеспечения экономической безопасности вузов является консолидация ресурсов субъектов социального партнерства – вузов и работодателей. Характерно, что ресурсы социальных партнеров могут использоваться в формах:

- финансовых ресурсов (прямых инвестиций социальных партнеров в профессиональное образование);
- материально-технических ресурсов (предоставление помещений, лабораторной базы, технологического оборудования для проведения учебных занятий, производственных практик, курсового и дипломного проектирования);
- интеллектуальных ресурсов (включение в учебный процесс интеллектуальной собственности социальных партнеров);
- кадровых ресурсов (использование в высшем профессиональном образовании кадрового потенциала субъектов социального взаимодействия – предприятий и организаций реального и финансового секторов экономики).

Немаловажной формой сотрудничества вузов и предприятий является изучение потребнос-

прямое и явное...

ти хозяйствующих субъектов в услугах высшего профессионального образования. Сегодня большинство предприятий не могут планировать потребность в кадрах на срок более 2-3 лет. Поэтому суть предлагаемой формы сотрудничества состоит в решении следующих задач:
- изучение тенденций развития экономики России и влияния на нее международного рынка труда;
- анализ ситуации в сфере кадрового обеспечения предприятий и организаций региона и тенденций в изменении требований к квалификации персонала;
- исследование спроса хозяйствующих субъектов на образовательные услуги;
- изучение рынка труда и рынка образовательных услуг, разработка механизмов их взаимодействия.

Для решения указанных задач необходимо исследование не только структуры образовательного пространства региона, но и тенденций изменения профиля промышленной среды, принципиально влияющих на рынок труда. Из-за отсутствия релевантной информации вузу для выполнения указанной аналитической работы требуется получать оперативную информацию непосредственно от потребителей кадров, что еще раз подчеркивает необходимость интеграции университетов и бизнеса.

Отметим, что существуют основные проблемы, препятствующие развитию взаимодействия в системе «вуз – предприятие»:
- отсутствие налоговых льгот и иных стимулов федерального и регионального уровней в отношении предприятий и организаций, вкладывающих материально-технические и финансовые ресурсы в развитие университетов;
- слабое правовое и нормативное обеспечение взаимодействия вузов с работодателями, нечетко определенный статус целевой подготовки студентов и аспирантов в интересах предприятий различной правовой формы;

социальный диалог высшего профессионального образования и бизнеса выгоден обеим сторонам и способствует развитию человеческого капитала

- неадекватный потребностям отрасли и вузов контингент научных сотрудников и инженерного персонала.

Таким образом, можно утверждать, что, несмотря на существующие проблемы взаимодействия, социальный диалог высшего профессионального образования и бизнеса выгоден обеим сторонам и способствует развитию человеческого капитала.

Литература

1. Белый Е. М.,. Романова И. Б. Вузы и бизнес: социальное партнерство в подготовке персонала. // Инновации. – 2004. – №2. – С. 80.
2. Кельчевская Н., Сроговић М. Разработка механизма взаимосвязи вуза и предприятия — объективная необходимость XXI века. – Екатеринбург: ГОУ УГТУ-УПИ, 2002. – 112 с.
3. Лемуткина М. Бизнес покидает вузы. // Alma mater. – 2006. – №7. – С. 46.

pn

O.V. Bogacheva,
Post-graduate student, Department of World Economy and Management, Astrakhan State University

Social Partnership as One of the Cooperation Forms between Business and Higher Educational Establishments

One of the prerequisites of successful business development is continuous improvement and modification of the human potential through professional education. Therefore, to solve human resources, socio-economic and regional problems of the real and financial economy sectors the existing human resources recruitment and training systems need to be developed and modified, and new technologies of integration of educational establishments and commercial entities have to be sought. This process is impossible without joint participation of the members of the social dialogue – institutions of higher education on the one hand, and business on the other. Both parties are highly interested in establishing closer ties, so that an institution of higher education could keep abreast of the ever changing industry needs and could adequately respond thereto by adjustment of the teaching process. Enterprises, in their turn, could enhance their influence on the teaching process through direct participation.