

Кузьмина Евгения Евгеньевна

д-р экон. наук, профессор кафедры маркетинга и логистики
ee_K@mail.ru

Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации



Создание единого информационного центра взаимодействия вузов с участниками рынка труда

Аннотация

В настоящее время российский рынок труда не получает от вузов выпускников нужных специальностей с необходимым уровнем компетенций. Одна из причин сложившейся ситуации заключается в недостаточном взаимодействии вузов с представителями рынка труда.

Исследование, проведенное автором, посвящено изучению существующих форм взаимодействия вузов с участниками рынка труда, поиску направлений их совершенствования и разработке новых форм, позволяющих организовать более тесное сотрудничество вузов и бизнеса. Целью исследования стало формированию новых форм взаимодействия, которые бы способствовали вовлечению бизнеса в образовательный процесс.

По итогам исследования эффективным способом решения этой проблемы, по мнению автора, может стать создание единого информационного центра для вузов и работодателей на городском или региональном уровне. Функции такого центра, перечисленные в статье, позволят вузам более эффективно удовлетворять потребности рынка труда в специалистах с заданным набором компетенций.

Ключевые слова: вузы и рынок труда, взаимодействие вузов и работодателей, подготовка кадров, компетенции выпускников

JEL: I23, J23, M51

Переход российской экономики на инновационный путь развития предопределил необходимость создания и развития национальной

инновационной системы образования, внедрение которой призвано обеспечить революционный прорыв в образовательной системе России.

Традиционные формы взаимодействия вузов с участниками рынка труда

Одним из условий развития инновационной системы образования является совершенствование форм взаимодействия вузов с участниками рынка труда.

Целью исследования является изучение существующих форм взаимодействия вузов с участниками рынка труда, их совершенствование и разработка новых форм, позволяющих более тесно сотрудничать с бизнесом.

Прежде, чем рассмотреть наиболее эффективные формы их взаимодействия, оценим ситуацию, которая сложилась на данном рынке. Исследование, проведенное автором показало, что в ближайшие два года ожидается увеличение численности населения, которое будет расти за счет мигрантов, при этом количество трудоспособного населения будет снижаться, что приведет к дефициту трудовых ресурсов, который отчасти будет нивелирован за счет мигрантов и работающих пенсионеров.

Анализ рынка труда показал, что несмотря на то что предприятия уже не испытывают значительного кадрового недостатка, несбалансированность рынка труда и рынка

работодатели получают специалистов с высшим образованием не по тем специальностям и не того качества, в которых нуждаются

образовательных услуг привела к нехватке специалистов с высшим техническим образованием и, как ни странно, с высшим управленческим образованием. По результатам исследований, 63% компаний заявили о нехватке таких специалистов, 61% компаний не может укомплектовать штат сотрудниками со средним профессиональным образованием, также не хватает специалистов со средним техническим образованием (8). Таким образом, работодатели получают специалистов с высшим образованием не по тем специальностям и не того качества, в которых нуждаются. Дефицит кадров превратился в дефицит компетенций.

Исследования рекрутинговых компаний выдали пятерку наиболее нужных профессий на рынке труда в 2014 году (8):

- квалифицированные работники (сварщики, токари, электромонтажники);
- врачи, в основном специалисты узкого профиля;
- инженеры;
- программисты;
- топ-менеджеры (генеральные директора, управляющие, менеджеры по развитию в крупных компаниях и холдингах).

Обзор рынка труда молодых специалистов свидетельствует о неблагоприятной ситуации сложившейся на нем в последнее время. Исследователи отмечают следующие проблемы (7):

- несбалансированность спроса и предложения на рынке;
- отсутствие предложений по свободным вакансиям для выпускников без опыта работы;
- отсутствие необходимого опыта и стажа у потенциальных работников;
- постоянно растущая безработица;

- наличие малого количества рабочих мест для молодых людей;
- невостребованность на рынке труда тех профессий, которые получает большинство студентов.

Следует отметить, что вышеуказанные проблемы характерны не только для российского рынка труда, они имеют общемировую тенденцию. Так, Джош Берзин – глава известной американской исследовательской компании, работающей на рынке learning & development отмечает, что исследования, проводимые в США, свидетельствуют о значительном несоответствии между системой образования и профессиональными навыками, которые необходимы работодателям (2).

Обобщение исследований, проведенных различными организациями и специалистами, а также изыскания автора позволили сделать следующие выводы:

- повышение конкурентоспособности российской экономики невозможно без квалифицированных управленческих и инженерных кадров;
- несмотря на то что сейчас предприятия уже не испытывают значительного кадрового недостатка, несбалансированность рынка труда и рынка образовательных услуг привела к нехватке специалистов не только с высшим техническим образованием, но и с высшим управленческим образованием;
- работодатели получают специалистов с высшим образованием не по тем специальностям и не того качества, в которых нуждаются;
- дефицит кадров превратился в дефицит компетенций.

Таким образом, образовательные учреждения должны соответствовать требованиям, предъявляемым работодателями, и совершенствовать методы

образовательные учреждения должны соответствовать требованиям, предъявляемым работодателями

обучения и формы взаимодействия с рынком труда.

Совершенствование взаимодействия вузов и рынка труда

Проблеме взаимодействия вузов и рынка труда посвящено немало работ отечественных и зарубежных авторов (2-9 и др.). Так, например, Макаркин А.В. в своей статье представил несколько моделей взаимодействия вузов с субъектами рынка: выпускниками, учреждениями профессионального образования, государственными органами власти, предприятиями и организациями государственного и негосударственного сектора экономики (5). Авторы Перерва П.Г. и Мехович С.А. инновационной формой взаимодействия считают Совет по организации сотрудничества U2B, созданный на экономическом факультете и факультете бизнеса и финансов в Национальном техническом университете «Харьковский политехнический институт» для координации взаимодействия бизнеса, преподавателей и студентов (9). Можно, конечно, поспорить по поводу «инновационности» этого совета, однако, если его работа действительно приблизит университет к потребностям бизнеса, этот успешный опыт

можно будет взять на вооружение и другим образовательным организациям.

Уже сейчас вузы активно сотрудничают с бизнесом, привлекая его представителей к формированию учебных программ и разработке профессиональных компетенций выпускников, проведению в вузах мастер-классов ведущими специалистами компаний.

Предприятия и организации:

- а) предоставляют места для прохождения практики студентами;
- б) учреждают именные стипендии для студентов;
- в) участвуют в формировании попечительских фондов, аккумулирующих спонсорские деньги, оборудование и программное обеспечение, передаваемое вузам;
- г) предоставляют базу для защиты дипломов и подготовки курсовых работ;
- д) открывают у себя филиалы кафедр, участвуют в оценке качества выпускников и т.д.

Все эти формы необходимо развивать и совершенствовать, так, например, совершенствовать процедуру прохождения производственной и преддипломной практики.

Значение производственной практики возрастает еще и в связи с тем, что одним из критериев в системе

уже сейчас вузы
активно сотрудничают
с бизнесом, привлекая
его представителей к
формированию учебных
программ

оценки рейтинга вузов является процент трудоустройства его выпускников, а одной из проблем, обозначенных выше, является отсутствие опыта работы у молодых специалистов, и в этом случае значительную помощь в решении данной проблемы может оказать хорошо организованная производственная практика.

Нельзя не согласиться с коллегами из Уфимского государственного авиационного технического университета, которые считают, что студенты, пришедшие на практику, должны решать конкретные задачи, связанные с будущей профессиональной деятельностью, при этом лучшие практиканты могут быть зачислены в кадровый резерв предприятия по результатам оценки их руководителем и успешной защиты их отчетов. Кроме того, итогом практики может стать конкурс научных работ студентов по своей специализации, что позволит будущим работодателям получить более широкое представление о профессиональном потенциале студентов.

Еще одной формой взаимодействия является создание печатных и интерактивных учебников и пособий на цифровых носителях, где будет собран специализированный контент и диагностический инструментарий для конкретной области бизнеса.

Плодотворной формой взаимодействия является привлечение преподавателей на предприятия в качестве консультантов по проблемам бизнеса или для участия в НИР, организация их стажировки на предприятиях, что позволит повысить их квалификацию и в конечном счете скажется на качестве подготовки специалистов.

Выводы

Инновационное развитие экономики вынуждает предприятия активнее вкладываться в развитие персонала, конкурировать в борьбе за лучшие кадры, за партнерство с лучшими образовательными учреждениями. Предприятиям требуется качественная подготовка персонала по программам, ориентированным на актуальное и перспективное состояние производства и решить эту проблему можно только совместными усилиями бизнеса и образования.

Для отраслевых вузов представляется интерес создание совместно с предприятиями единого информационного центра потребности в молодых специалистах, практикантах, в специалистах, желающих получить высшее образование, пройти повышение квалификации или переподготовку.

Предприятиям отрасли это позволит аккумулировать в одном месте информацию по вакансиям и предложениям вузов, а именно:

- 1) об их потребностях в молодых специалистах с перечнем необходимых профессиональных компетенций;
- 2) о сотрудниках, желающих получить первое высшее (заочное), второе высшее образование, или бизнес-образование (MBA), или пройти магистратуру;
- 3) о сотрудниках, нуждающихся в повышении квалификации или профессиональной переподготовке.

Вузу это позволит:

- 1) получить полное представление о кадровой потребности предприятий;
- 2) анализировать конъюнктуру рынка труда молодых специалистов в целях дальнейшего совершенствования образовательных программ;
- 3) адресно осуществлять подготов-

ку для отраслевых вузов
представляет интерес
создание совместно
с предприятиями единого
информационного центра
потребности в молодых
специалистах

ку специалистов для предприятий отрасли;
4) иметь постоянно действующую «ярмарку вакансий»;
5) размещать портфолио студентов-выпускников, т.е. сформировать базу предложений для предприятий;
6) вести систему мониторинга трудоустройства выпускников и качества их образования;
7) осуществлять переподготовку и повышение квалификации сотрудников предприятий, исходя из потребностей и возможностей по совместно разработанным учебным программам;
8) разрабатывать долгосрочные программы подготовки специалистов для предприятий профильной отрасли;
9) создать систему мониторинга потребностей производственных предприятий в качественных образовательных услугах.

Источники

1. Антипов А.Г. Проблемы взаимодействия вузов и работодателей на рынке труда // Alma mater (Вестник высшей школы). 2012. – № 4. – С. 16-20. – <http://elibrary.ru/item.asp?id=17666899>.
2. Берзин Дж. Увеличивающийся разрыв между тем, что нужно бизнесу и тем, что дает образование (Элект-

- ронный ресурс). – Режим доступа: <http://hrm.ru/uvelichivajushhijjsj-razryv-mezhdutem-cto-nuzhno-biznesu-i-tem-ctofodaet-obrazovanie>.
3. Веретенникова И. Рынок труда для молодых специалистов: ожидания соискателей и предложение работодателей // В сборнике: Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях сборник материалов третьей Всероссийской научно-практической конференции. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46, БГТУ им. В. Г. Шухова, 2011. – С. 69-76. – <http://elibrary.ru/item.asp?id=20896459>.
4. Кузьмина Е.Е. Формы взаимодействия вуза и работодателей при подготовке специалистов коммерции // Материалы международной научно-практической конференции «Экономика, государство и общество в XXI веке» в рамках Румянцевских чтений. – М.: РГТЭУ, 2007.
5. Макаркин А.В. Модели организации взаимодействия вузов с субъектами рынка труда // Сб. трудов III Всероссийской научно-практической конференции «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов современных условиях». Белгород: БГТУ им. В.Г.Шухова, 2011. – <http://www.pandia.ru/>.
6. Миронова И.И. Взаимодействие профессиональной подготовки кадров и рынка труда как условие посткризисной модернизации // дис. канд. экон. наук : 08.00.05.- Краснодар, 2010.
7. Основные проблемы рынка труда молодых специалистов в Российской Федерации (Электронный ресурс). – Режим доступа: <http://opersonale.ru>.
8. Перспективы развития рынка труда в России в 2014 году (Электронный ресурс). – Режим доступа: <http://opersonale.ru>.
9. Перерва П.Г., Мехович С.А. Инновационные технологии развития сотрудничества университетов и бизнеса (U2B) в рамках ЕЭП // Сб. трудов III Всероссийской научно-практической конференции «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов современных условиях». Белгород: БГТУ им. В.Г.Шухова, 2011. – <http://ores.su/>
10. Мельников О.Н. От «материалистичности» к «человечности» экономики // Российское предпринимательство. – 2012. - № 2 (200). – с. 58-63. – <http://www.creativeconomy.ru/articles/22783/>.
11. Кетько Н.В. Первичный рынок труда – рынок труда выпускников вузов // Российский экономический интернет-журнал. – 2006. – № 4. – С. 118. – <http://elibrary.ru/item.asp?id=19102637>.
12. Барановский А.И. Методы маркетинга отношений в повышении конкурентоспособности выпускников вуза на рынке труда // Информатика и образование. – 2007. – № 1. – С. 123-125. – <http://elibrary.ru/item.asp?id=9438614>.
13. Оленев А.А. Влияние регионального вуза на социально-экономическое развитие территории // Креативная экономика. – 2013. – № 4.– с. 48-53. – <http://www.creativeconomy.ru/articles/28670/>
14. Артамонова М.В. Вуз как самостоятельный субъект образовательной политики на рынке труда // Экономика образования. – 2007. – № 4. – С. 37-56. – <http://elibrary.ru/item.asp?id=9589343>.
15. Артюшина И. Инструмент коммуникации между вузами и рынком труда // Высшее образование в России. –

2006. – № 6. – С. 28-31. – <http://elibrary.ru/item.asp?id=9951165>.
16. Дмитриева Н.В. Рыночный механизм взаимодействия рынка образовательных услуг вузов и рынка труда // Сервис в России и за рубежом. – 2008. – № 2 (7). – С. 48-55. <http://elibrary.ru/item.asp?id=10292821>.

17. Багаутдинова Н.Г. Инженерные вузы на российском рынке труда // Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева. – 2002. – № 4. – С. 74-80. – <http://elibrary.ru/item.asp?id=9114696>.

рп

Evgeniya E. Kuzmina

Professor of the Chair of Marketing and Logistics, Doctor of Science, Economics,
Financial University under the Government of the Russian Federation

Creation of the united information center of universities cooperation with the participants of the labor market

Abstract

Today, the Russian labor market does not get graduates of universities of necessary specialties with the necessary level of competence. One of the reason of such a situation is a lack of cooperation between universities and representatives of the labor market.

The research made by the author is devoted to the existing types of cooperation between universities and the participants of the labor market, the search of the directions of their improvement and development of new forms which allow to organize a tighter cooperation of universities and business. The aim of the research is to create the new forms of cooperation which would promote business into the education process.

Proceeding from the research results, the effective method of solving this problem, in the author's opinion, can be the creation of a united information center for universities and employers at the city and regional levels. Functions of such a center mentioned in the article will let universities meet requirements of the labor market in specialists with set range of competences more effectively.

Keywords: universities and labor market, cooperation between universities and employers, training of specialists, competence of graduates