

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ БИЗНЕСА

Interaction between the education sector company and business representatives

Е.В. Зарубина, кандидат философских наук, доцент,

Я.В. Воронина, старший преподаватель,

Л.Н. Петрова, старший преподаватель,

Н.Н. Симачкова, кандидат исторических наук, доцент

Уральского государственного аграрного университета

(Екатеринбург, Карла Либкнехта, 42)

Рецензент: А.Н. Митин, доктор экономических наук, профессор

Уральского государственного юридического университета

Аннотация

Современная законодательная база профессионального образования предполагает сотрудничество работодателей с профессиональными образовательными организациями в процессе подготовки востребованных категорий сотрудников предприятий. Недостаточность квалифицированных специалистов на рынке труда определяет необходимость участия предприятий – социальных партнеров в подготовке кадров, отвечающих требованиям работодателей. Очевидно, что отсутствие взаимодействия сферы образования и представителей бизнеса приводит к увеличению затрат на обучение персонала, сроков перехода выпускника из состояния «обучающийся» в состояние «квалифицированный рабочий». Выпускникам профессиональных образовательных организаций приходится переучиваться, когда они после техникума устраиваются на предприятия. А это означает, что увеличиваются затраты и государства, которое гарантирует бесплатное среднее профессиональное образование и поддержку незанятого населения, и работодателей, которые расходуют средства на «переучивание» молодого специалиста, на получение работником дополнительных профессиональных компетенций. Проведенная работа по мониторингу рынка труда и образовательных услуг положила основу для создания системных долгосрочных взаимоотношений с работодателями.

Ключевые слова: индивидуальные стратегии, качество образования, квалификация сотрудников, подготовка специалистов, потребители образовательных услуг, рынок труда, стратегия взаимодействия, экономические факторы.

Abstract

The Modern legislative base of professional education assumes cooperation of employers with professional educational organizations in the process of training of the demanded city cate-

gories of employees therefore of the enterprises. The insufficiency of urban skilled professionals in the urban labor market process determines the need to organize the participation of enterprises - social affected partners in the training of officially qualified professionals to meet the requirements of employers. Obviously, the process that the absence of the process of interaction between the education company and business leads to an increase in the cost of Artemovsky working on staff training, the city terms of the transition relationship of the graduate from the state of "student" in the social state of "skilled worker". Graduates of professional organization of educational organizations, however, have to retrain, the average when they are one after the College figure arranged for the enterprise. And the city this means, the strategy that increases the Fund's costs and of the state, which guarantees free basic secondary vocational Foundation education and support not only of the employed population, the management and employers that the city spend resources monitoring "reeducation" young urban specialist, on receiving the employee relations additional professional competencies. The work on monitoring the organization of the labor market management and educational services partner laid the Foundation for the creation of a system of long-term urban relationships with employers.

Keywords: individual strategies, quality of education, staff qualification, present professions training, consumers relations, educational services, labor market engagement, economic factors.

В соответствии с Концепцией модернизации российского образования целью современного профессионального образования является создание максимальных условий для формирования творческой личности обучающегося, способной реализовать свой потенциал в быстро меняющихся социально-экономических условиях, в гармоничном сочетании собственных жизненных устремлений, прогресса общества и требований работодателей. Сегодня профессиональное образование должно стать более индивидуализированным, функциональным и эффективным [4]. Поскольку целью модернизации образования является подготовка выпускника, востребованного на рынке труда, то данную цель следует рассматривать как ожидаемый результат образовательного процесса. Недостаточность квалифицированных специалистов на рынке труда определяет необходимость участия предприятий – социальных партнеров в подготовке кадров, отвечающих требованиям работодателей. Сегодня работодателей в большей массе качество образования интересует только как конечный результат обучения, как уровень подготовки потенциального работника. Современная законодательная база профессионального образования предполагает сотрудничество работодателей с профессиональными образовательными организациями в процессе подготовки востребованных категорий сотрудников предприятий – рабочих и

специалистов среднего звена. С целью укрепления связи с рынком труда Режевской политехникум выделяет следующие направления работы по формированию взаимоотношений с потребителями кадров.

1) Привлечение социальных партнёров к активному взаимодействию по вопросам организации учебного процесса:

 заключение трехсторонних договоров на прохождение производственной практики на предприятиях,

 проведение конкурсов профессионального мастерства на базе предприятий с привлечением ведущих специалистов,

 наставничество,

 участие в подготовке и защите курсовых работ студентов,

 руководство и рецензирование дипломных работ (проектов),

 формирование членов ГАК с привлечением работодателя,

 организация стажировки преподавателей специальных дисциплин на предприятиях,

 укрепление материально-технической базы специальности, совместное участие в конкурсах, выставках, конференциях,

 предоставление технологической документации.

2) Участие потребителей кадров в организации воспитательного процесса:

 встречи с ветеранами промышленной отрасли и сферы услуг,

 совместные конкурсы профессионального мастерства,

 экскурсии на производство, музеи предприятия.

Мониторинг рынка труда и образовательных услуг:

 маркетинговые исследования,

 исследования конкурентоспособности.

3) Развитие системы социального партнерства открывает для техникума следующие дополнительные возможности:

 обеспечивает учет требований работодателей по содержанию подготовки специалистов,

 упрощает процедуру корректировки старых и разработки новых программ, отвечающим требованиям работодателей,

 расширяет возможности для организации практики и трудоустройства выпускников,

 создает условия для совместной профориентационной деятельности [5].

Действительно, если работодатель не участвует в этих процессах, то он не имеет возможности влиять на ожидаемый результат. В данной ситуации, как бы хорошо ни работал педагогический коллектив, требования работодателя не будут учтены, а значит, возникает напряжённость в отношениях «образовательная организация – работодатель».

Очевидно, что отсутствие взаимодействия сферы образования и представителей бизнеса приводит к увеличению затрат на обучение персонала, сроков перехода выпускника из состояния «обучающийся» в состояние «квалифицированный рабочий». Выпускникам профессиональных образовательных организаций приходится переучиваться, когда они после техникума устраиваются на предприятия. А это означает, что увеличиваются затраты и государства, которое гарантирует бесплатное среднее профессиональное образование и поддержку незанятого населения, и работодателей, которые расходуют средства на «переучивание» молодого специалиста, на получение работником дополнительных профессиональных компетенций. Проведенная работа по мониторингу рынка труда и образовательных услуг положила основу для создания системных долгосрочных взаимоотношений с работодателями. Однако реализация задачи привлечения представителей бизнеса в образовательный процесс техникума сопряжена с рядом сложностей.

По данным Центра занятости, состояние рынка труда в Режевском городском округе нестабильное: в качестве ищущих работу зарегистрировано около 675 человек, официально признаны безработными свыше 300 человек. Уровень безработицы составляет 2,67 %, и этот показатель – выше средних показателей по области. И всё же город живёт. Для работающих предприятий среднего бизнеса и сферы услуг нужны рабочие кадры. ГАПОУ СО «Режевской политехникум» – основное профессиональное образовательное учреждение города. Структурные изменения последних лет, которые затронули систему профессионального образования, привели к тому, что Режевской политехникум сегодня является многопрофильной образовательной организацией. В настоящее время в техникуме лицензировано 19 программ подготовки квалифицированных служащих и 14 программ подготовки специалистов среднего звена, реализуется на сегодняшний день – 18 программ.

Многопрофильность образовательной организации имеет свои плюсы и минусы. Очевидный плюс в том, что в условиях маленького города широкий спектр лицензированных профессий и специальностей позволяет образовательной организации быстро реагировать на потребности рынка труда и запросы бизнеса. Стало обычной практикой осуществлять набор по тем или иным образовательным программам один раз в 2-3 года для обеспечения трудоустройства выпускников на предприятиях города. Минус многопрофильности в том, что средства, которые выделяются бюджетом на модернизацию материально-технической базы, и средства, которые образовательная организация может вкла-

дывать в развитие специальностей, недостаточны для того, чтобы обновить её по всем направлениями подготовки. Однако техникум имеет достаточные ресурсы для обучения по аккредитованным профессиям и специальностям. Подготовку рабочих и специалистов ведут высококвалифицированные педагогические кадры. Но развитие производственных технологий и современный подход к развитию профессионального образования диктует новые требования – подготовка современных специалистов и рабочих невозможна без участия работодателей.

Результаты проведенных техникумом маркетинговых исследований свидетельствуют, что в последние годы наблюдается устойчивое снижение количества обучающихся по профессиям и специальностям, ориентированным для работы на промышленных предприятиях, и увеличивается спрос на профессии и специальности сферы услуг. Эти тенденции характеризуются потребностями экономики Режевского городского округа. Режевской политехникум – это единственное профессиональное образовательное учреждение, техникум является центром подготовки кадров для предприятий различных сфер и форм собственности. В перспективе техникум видит сотрудничество с представителями бизнеса в создании экспертных советов из числа представителей работодателей для участия в образовательном процессе на всех его этапах: от разработки учебных программ до непосредственной образовательной деятельности: участия в промежуточной и итоговой аттестации обучающихся и выпускников, а также в разработке критериев и показателей достижения выпускником профессиональных компетенций. Поэтому при выстраивании отношений с предприятиями администрация техникума с каждым из них устанавливает особые отношения, определяет индивидуальную стратегию сотрудничества. Рассмотрим варианты социального партнерства.

Большая часть населения г. Реж трудится на одном предприятии «Сафьяновская медь», предприятие входит в крупный холдинг УГМК. В структуре горнодобывающего предприятия имеется собственный учебный центр, который удовлетворяет потребности предприятия в повышении квалификации собственных кадров. В настоящее время предприятие, к сожалению, не заинтересовано в выпускниках техникума. Однако техникум выстраивает отношения с предприятием, заключая договора о прохождении производственной практики. Два других крупных предприятия – ЗАО ПО «Режникель» и Режевской механический завод – все годы были активными социальными партнерами, заинтересованными в подготовке кадров, на данный период времени предприятия полностью ликвидированы.

В этой ситуации Режевской политехникум сам принимает на себя ответственность за подготовку кадров для предприятий среднего и малого бизнеса, функционирующих в

городе. Поэтому выигрышной стратегией сотрудничества образовательного учреждения и работодателей становится стратегия сохранения традиций. Суть данной стратегии заключается в поддержании традиционных связей, обозначенных в договоре о социальном партнерстве. Договорные формы сотрудничества в техникуме заключены более с 50 предприятиями и организациями региона различных форм собственности.

Основные социальные партнеры техникума: ООО НПО «Экспериментальный завод», «Режевской фонд поддержки малого предпринимательства», ООО СК «РС-Монолит», ООО «Многопрофильная строительная компания «Алапаевскстрой», ООО «Режевское предприятие «Элтиз», ООО «Режевской леспромхоз», СПК «Глинский», ОАО Артемовский машиностроительный завод «Венпром», ГБУ «Режевской Дом-интернат для престарелых и инвалидов», «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Подснежник» Режевского района».

В рамках договорных отношений образовательная организация осуществляет подготовку по традиционно сложившимся направлениям профессий и специальностей, а предприятие участвует в согласовании учебных программ, предоставляет места практики, участвует в процедуре промежуточной и итоговой аттестации. Данная стратегия включает риски как для образования, так и для предприятия. Например, отсутствие или снижение количества заявок на подготовку кадров со стороны предприятия приведёт к снижению цифр государственного задания, что негативно отразится на финансировании образовательного учреждения; подготовленные кадры не будут востребованы на рынке труда и пополнят ряды безработных.

Другая категория предприятий – предприятия малого и среднего бизнеса. Эти предприятия существенно ограничены в средствах, которые могли бы вложить в развитие материально-технической базы образовательной организации [1]. Однако, чаще всего, взаимодействие предприятий малого и среднего бизнеса проявляется в предоставлении рабочих мест для организации производственной практики. Для малых предприятий студенты-практиканты – это дополнительные рабочие руки. Хотя есть ещё один плюс: выступая в роли наставника, работник предприятия повышает свой уровень мастерства. Организация производственной практики в условиях предприятий малого и среднего бизнеса имеет существенные ограничения, которые связаны с узкой специализацией предприятия, а значит и с невозможностью отработки всей программы практики на одном рабочем месте [2]. Для получения полной картины и выбора стратегии взаимодействия с предприятиями малого и среднего бизнеса необходимо учесть потребности в кадрах индивидуальных предпринимателей, которые в экономике города занимают значительную нишу. Техникум в данном направлении сотрудничает с Режевским фондом поддержки

малого предпринимательства, но, как оказалось, заинтересованных лиц среди индивидуальных предпринимателей в сотрудничестве с техникумом по подготовке кадров немного. Учитывая перечисленные выше особенности, для взаимодействия образовательной организации с предприятиями среднего и малого бизнеса актуальными являются стратегии оперативного реагирования и интеграции. Стратегия оперативного реагирования предполагает поддержание контакта с работодателями, проведение маркетинговых исследований для своевременного учёта потребностей рынка труда. Стратегия интеграции предполагает расширение отношений с работодателями путём создания новых форм взаимодействия.

Таким образом, проблема взаимодействия образовательного учреждения и работодателей в оценке качества подготовки квалифицированных кадров является многоаспектной и требует развертывания более широкого исследования. Поэтому в условиях малого города образовательная организация как ресурс подготовки кадров для экономики города должна выстраивать отношения со всеми категориями работодателей. Техникум должен знать потребность в кадрах своего города, а для этого он должен тесно взаимодействовать со службой занятости, быстро реагировать на потребности в кадрах, предлагая основные и дополнительные профессиональные программы, организовывать профориентацию школьников и вовлекать в этот процесс работодателей, школы и администрацию города.

Библиографический список

1. *Воронин Б. А., Фатеева Н. Б.* Подготовка кадров для АПК: организационно – экономический механизм // Аграрный вестник Урала. 2015. № 6. С. 70-73.
2. *Жаденова С. В.* Практика привлечения работодателей и студентов к оценке качества профессионального образования // Науковедение. 2013. № 3. С. 43 – 45.
3. *Клюева Г. А., Русакова О. В.* Вариативность стратегий взаимодействия техникума с работодателями в условиях моногорода // Среднее профессиональное образование. 2015. № 10. С.15.
4. *Чупина И. П., Мингалев В. Д., Каменских Н. В.* Государственная кадровая политика в агропромышленном комплексе // Аграрный вестник Урала. 2016. № 6 (148). С. 111 – 116.
5. *Чупина И. П.* Актуальные проблемы образования в России. В сборнике: Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности. Сборник материалов XI Международная научно-практическая конференция. 2016. С. 16-18.
6. *Багрецов Д.Н., Багрецов Н.Д.* Механизм формирования корпоративной культуры в условиях новой экономики: интегрально-компетентностный подход // Аграрный вестник Урала. 2013. № 2 (108). С. 46-49.