

Взаимодействие вузов с работодателями как условие качественной подготовки специалистов (на примере Республики Бурятия)

Хлыстов Е.А.,

канд. ист. наук, доцент
Восточно-Сибирский государственный университет
технологий и управления, г. Улан-Удэ

Тураева И. Л.,

канд. экон. наук, доцент
Восточно-Сибирский государственный институт культуры,
г. Улан-Удэ

INTERACTION OF UNIVERSITIES WITH EMPLOYERS AS A CONDITION FOR QUALITY TRAINING OF SPECIALISTS (ON THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF BURYATIA)

Аннотация. В данной статье авторы дали характеристику основным направлениям и проблемам взаимодействия вузов и работодателей. Данное взаимодействие авторы рассматривают в рамках социального партнерства как одно из главных условий для обеспечения качества профессионального образования. Особое внимание уделено анализу нормативных актов, регулирующих процесс взаимодействия вузов и работодателей. Отражены региональные особенности взаимодействия на примере Республики Бурятия.

Annotation. In this article, the authors describe the main directions and problems of interaction between universities and employers. The authors consider this interaction within the framework of social partnership as one of the main conditions for ensuring the quality of vocational education. Particular attention is paid to the analysis of regulations governing the process of interaction between universities and employers. The regional peculiarities of interaction on the example of the Republic of Buryatia are reflected.

Ключевые слова: взаимодействие вуза с работодателями, качество подготовки специалистов, партнерство в сфере образования

Keywords: interaction of the University with employers, quality of training, partnership in education

Сотрудничество между университетами и предприятиями является ключевым инструментом как повышения качества образования, так и наиболее эффективного использования знаний в сфере труда (на предприятиях) [6, с. 9]. Система высшего образования сегодня уже не может считаться целостной без активного вовлечения в образовательный процесс такого субъекта, как работодатель. Данная тенденция была характерна и для советского периода развития нашего общества.

Так, с 1970-х гг. в Бурятии повышается уровень несбалансированности между фактическим числом специалистов и потребностью в них. Главным приоритетом образовательной политики государства в этот период являлось развитие высшей школы технического профиля. Вопреки ожиданиям накопленный инженерно-технический потенциал оказался невостребованным и избыточным. В то же время нарастал дефицит высококвалифицированных кадров в некоторых отраслях социальной сферы, в области финансов и услуг, включая научные и информационные услуги. Ввиду утраты связи учебных заведений и государства с предприятиями качество образования редко в полной мере удовлетворяет последних [2, с.122].

Такая ситуация была связана с тем, что сама система высшего образования была государственной, находилась под полным обеспечением, и вузы мало задумывались о маркетинговых исследованиях рынка труда, о спросе и предложении на определенные специальности. Трудоустройство выпускников, несмотря на качество их подготовки, также было гарантировано государством. В связи с этим, усугублялось размежевание между запросами предприятий и предложением специалистов от вузов. Обучение производилось в соответствии с едиными государственными требованиями, которые зачастую не учитывали местные условия. Данная тенденция продолжилась и в 1990-е годы, когда профессиональная подготовка и трудоустройство выпускников функционировали отдельно.

Объективной потребностью в постсоветский период стала увеличение внимания к гуманитарной подготовке, это требовало изменения подходов институтов и университетов к структуре образовательных программ, тем более, что изменился и экономический строй, а также и социальная среда. Не обладая достаточной гибкостью, вузы оказались в трудной ситуации. Им нужно было за короткое время переосмыслить свое место и задачи в новых условиях, что со старым руководством было сделать нелегко. Выходом стали реорганизации вузов, переход их на договорные отношения с работодателями и заказчиками обучения. В частности, в Бурятии в 1994 г. был создан первый университет на базе Восточно-Сибирского технологического института.

В государственной программе Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы» одним из показателей, по которым оценивается эффективность работы вуза, заявлен «...удельный вес численности выпускников образовательных организаций профессионального образования очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности» [4]. Именно этот показатель стимулирует вузы находить новые формы сотрудничества с работодателями [6, с.10].

Развитие системы высшего образования предусматривает расширение участия работодателей на всех этапах образовательного процесса, что в свою очередь требует нормативно-правового обеспечения. Так, в Стратегии развития системы профессиональной ориентации детей и молодежи в Республике Бурятия до 2030 года, принятой Правительством Республики Бурятия 20 июня 2017 г., отмечается, что высокий спрос отмечается на специалистов технического и естественного направления, сельского и лесного хозяйства. Растет спрос на инженерные специальности, связанные с производством. Особенно востребованы инженеры в области горного дела, геологии, сельского хозяйства, тепло- и электрообеспечения, технологии продукции и организации общественного питания, строительства и эксплуатации зданий и сооружений, металлургии, а также в туризме, гостиничном деле и сфере обслуживания. Считаем, что вузы Бурятии должны учитывать эти тенденции в разработке палитры специальностей.

В целом можно выделить три основных этапа взаимодействия вузов и предприятий. Первым этапом является профориентационная работа, в рамках которой обозначаются точки соприкосновения, цели и задачи. Вторым этапом является основным, когда организуется практика студентов, а также проведение итоговой государственной аттестации с участием работодателей. Третий этап связан с работой вуза по трудоустройству выпускников. Эти традиционные формы взаимодействия должны дополняться инновационными методами, например, участием работодателей в работе круглых столов по проблемам практики обучающихся. Необходимо привлекать представителей предприятий к разработке учебных планов, а также к преподаванию дисциплин профильного характера [8, с.161].

На наш взгляд, взаимодействие вузов и предприятий нужно рассматривать как социальное партнерство в сфере образования. Нужно иметь в виду, что вузы Республики Бурятия являются

часть государства, и именно государство должно инициировать взаимодействие. В этой системе взаимодействия также должны участвовать и общественные организации, отдельные граждане, в целом гражданское общество.

Взаимодействие организаций высшего образования и предприятий наталкивается на одну объективную проблему, а именно, на отношение последних к качеству образования выпускников, прежде всего, бакалавров. Их традиционно воспринимают как «недоспециалистов», которые не смогут сразу войти в систему производства. Другими словами, современные выпускники вузов является некой исходной массой, в которую нужно еще вкладывать производственные ресурсы. Данная проблема как раз и связана с тем, что содержание образования, включая необходимые навыки, не прорабатывается совместными усилиями вузов и местных работодателей.

Данная проблема сводится к тому, какие формы взаимодействия может предложить вуз, как в рамках требований образовательных и профессиональных стандартов обеспечить условия сотрудничества. На наш взгляд, ориентация вузов на требования бизнеса к качеству образования выпускников является предпосылкой к их взаимному сотрудничеству.

Вузам совместно с предприятиями и учреждениями необходимо разработать концепцию взаимодействия, в которой должны быть прописаны все направления совместной работы. Этой задаче поможет создание координационного совета. Так, в декабре 2017 г. вышел приказ Министерства образования и науки РФ о создании на базе Восточно-Сибирского государственного университета технологий и управления инновационной площадки проработки проблем взаимодействия вузов и работодателей в Республике Бурятия. Первым шагом станет формирование Координационного совета, который станет связующим звеном между образованием и бизнесом.

Разрабатывается структура состава данного совета, с обязательным участием представителей предприятий и организаций. Именно этот совет должен сформировать системную модель взаимодействия, заниматься мониторингом, а также организационно обеспечивать партнерство вузов и работодателя. С этой целью в составе совета должны быть представители вузовских структур, отвечающих за работу со студентами и трудоустройство.

Самый традиционный способ взаимодействия — это производственная практика. Он по-прежнему остается и самым популярным, т.к. снимает противоречие между сложившимися формами подготовки и интересами самих студентов. Противоречие нарастает к старшим курсам, когда в вузах резко падает посещаемость ряда дисциплин. Студенты предпочитают в это время проходить практику, на которую они устроились самостоятельно, или работать (часто не по специальности). Выходом является организация системы взаимодействия вуза с будущими работодателями, то есть с компаниями, где студенты могли бы выполнять работу по своему профилю [3, с.312].

На наш взгляд, в высшем образовании республики не налажено взаимодействие преподавателя и работодателя (предприятия), существует незаинтересованность отдельного преподавателя в совершенствовании взаимодействия вуза с организациями и учреждениями. Во всех вузах есть отделы карьеры и трудоустройства выпускников, они должны активно работать с отдельными кафедрами вуза.

Важнейшим направлением является создание базовых кафедр, которые организуют учебный процесс в соответствии с запросами организаций и учреждений, готовят студентов к выполнению заданий по проектам компании. Например, кафедра «Социальные технологии» Восточно-Сибирского государственного университета технологий и управления является базовой кафедрой Министерства социальной защиты Республики Бурятия.

Участие работодателей в учебном процессе осуществляется и путем привлечения ведущих

специалистов организаций (предприятий) к ведению аудиторных занятий, к руководству курсовыми и выпускными квалификационными работами. Курсовые и выпускные квалификационные работы выполняются студентами по заказу организации (предприятия) — работодателя, что обеспечивает актуальность, практикоориентируемость и способствует закреплению выпускника в организации (на предприятии).

Перспективным направлением взаимодействия является создание малых инновационных предприятий на базе вузов. Так, например, МИП «Бифивит» на базе ВСГУТУ — единственная лаборатория в России, выпускающая закваски прямого внесения бифидобактерий и пропионовокислых бактерий, активно ферментирующие молоко и пищевые среды без стимуляторов роста, и пробиотические бактериальные концентраты, обогащенные микроэлементами. Здесь проводится опытно-промышленная проверка инновационных технологий и организовано производство наукоемкой продукции, защищенной патентами [7, с.77].

В данном случае идет взаимодействие с предприятиями молочной промышленности нашей республики. Здесь мы видим активную форму взаимодействия вуза и малого бизнеса при использовании инноваций.

В условиях компьютеризации учебного процесса и развития дистанционного образования важным является развитие информационной модели взаимодействия, и прежде всего, развития электронной образовательной среды совместно с представителями работодателей.

Развитие партнерского сотрудничества между системой высшего образования и сферой труда позволяет модернизировать учебный процесс с учетом требований, предъявляемых рынком труда к специалистам, и, тем самым, повысить эффективность как самого процесса образования, так и степень успешного трудоустройства выпускников вузов

Список литературы и источников

1. Богачева О.В. Социальное партнерство как одна из форм взаимодействия бизнеса и учреждений высшего профессионального образования // Российское предпринимательство. — 2007. — № 8. Вып.2 (96). — С.142-146.
2. Будажданаева, Д.Ц-Д. Проблемы взаимодействия рынков труда и образовательных услуг в регионе // Вестник Бурятского университета: Экономика. Право. Вып.2. — Улан-Удэ: Издательство Бурятского государственного университета, 2009. С.121-125.
3. Вадова Л.Ю. Система взаимодействия вуза и работодателей в подготовке будущих специалистов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. — 2016. № 5-2. С. 311-315.
4. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы // Министерство образования и науки Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: минобрнауки.рф/документы/3409
5. Морозова Е. А. Взаимодействие вузов и работодателей как условие качественной подготовки выпускников: мнения экспертов // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2016. № 1. С. 70 — 76.
6. Муравьева А. А., Аксенова Н. М. Взаимодействие высшей школы с субъектами сферы труда — вызовы и взаимные выгоды // Вестник МГОУ. Серия: Педагогика. 2014. № 4. С. 8 — 15.
7. Матуев А.С., Доржиев В.В. Институт пищевой инженерии и биотехнологии: уверенность в будущем // Высшее образование в России. 2012. № 6. С.74-78.
8. Семенова Н. С. Взаимодействие вуза с работодателями как условие качественной подготовки выпускников // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Пермь, май 2012 г.). — Пермь: Меркурий, 2012. С. 161-162.