

УДК 378.1

DOI: 10.24044/sph.2017.4.4

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И БИЗНЕС-СООБЩЕСТВО – ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В АСПЕКТЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

Н. В. Кузнецова

*Кандидат педагогических наук, доцент,  
ORCID 0000-0001-8452-1898,  
e-mail: nina-kw@mail.ru,  
Магнитогорский государственный технический  
университет им. Г. И. Носова,  
г. Магнитогорск, Россия*

## EDUCATIONAL ORGANIZATION AND BUSINESS COMMUNITY – INTERACTION IN THE ASPECT OF EMPLOYMENT OF GRADUATES

N. V. Kuznetsova

*Candidate of Pedagogical Sciences,  
assistant professor, e-mail: nina-kw@mail.ru,  
Nosov Magnitogorsk State Technical University,  
Magnitogorsk, Russia*

---

**Abstract.** Reforming the education system, forcing educational institutions to come to the conclusion that under the new conditions, educational activity can be successful only in the process of interaction between the educational organization and the business community. Strengthening the positions of interaction between the educational organization and the business community is possible with a clearly defined order of joint cooperation, one of the aspects of which is the process of employment of graduates. The article examines the interests of representatives of the business community, manifested in the process of professional training in the context of the employment of graduates of the educational organization, and also points out a number of problematic aspects related to this aspect of interaction.

**Keywords:** vocational training; business community; employers; educational programs; graduate; employment process.

---

Современный этап развития экономики страны все больший упор делает на целенаправленное формирование у выпускников вузов инновационного мышления, необходимых навыков и компетенций с учетом требований бизнес-среды и концепции «образования через всю жизнь». Переход к новым образовательным парадигмам сопряжен с внедрением новых технологий обучения, ориентированных в первую очередь на вариативность, творческую инициативу и личностный потенциал обучающихся, максимально готовых к практической деятельности, способных быстро включаться в инновационные процессы [3]. При этом необходимым условием пе-

рехода на инновационный путь является конкуренция национальной системы образования с учетом постоянного обновления образовательных технологий и быстрой адаптации к требованиям динамично развивающегося мира [2].

Конкуренция заставляет представителей бизнес-среды повышать требования к фактическим результатам профподготовки на всех уровнях образования, идти на взаимовыгодное сотрудничество и вести речь о необходимости формирования в процессе подготовки у выпускников новых качеств, необходимых для работы в условиях нестабильного внешнего окружения. Нам импонирует позиция Малинкиной Г. Н.,

Кирилловой Н. А., Родионовой Н. В., что «основной движущей силой развития сотрудничества является обоюдная заинтересованность государства, профессионального образования и бизнеса в подготовке профессиональных кадров, чьи знания, умения и профессиональные компетенции отвечают требованиям современной инновационной экономики [4]». Что в свою очередь обуславливает необходимость перехода от знаниевой парадигмы в образовании к практико-ориентированной, основанной на квинтете «знания – умения – навыки – опыт практической деятельности – компетентность» [3]; требуя принципиально новых ориентиров, связывающих сферу образования и область профессиональной деятельности, и способствующих формированию специалисту «нового» типа. Это становится возможным через реализацию взаимодействия образовательной организации и бизнес-сообщества.

Университет сегодня рассматривается в двух ракурсах: с одной стороны как образовательный центр, а с другой – центр научной и инновационной деятельности. Мы считаем, что образование (образовательная организация) и бизнес-сообщество должны находиться в состоянии постоянного взаимодействия, взаимовлияния и взаимной поддержки, определяя приоритетные направления развития экономики и государства в целом.

Анализ деятельности образовательной организации с одной стороны, и требований, предъявляемых представителями бизнес-сообщества, с другой стороны, позволяет четко определить все возрастающую проблему «оторванности» системы образования от реального производства. Большинство вузов до сих пор придерживаются практики «выпуска кадров в никуда» (без четко отлаженной системы трудоустройства и целевого приема выпускников). К сожалению, приходится констатировать, что современный выпускник не нужен никому: ни работодателю, но системе образования (особенно это касается студентов

контрактной формы обучения). Проблема трудоустройства – это проблема самого выпускника.

Хотя следует отметить, что у представителей бизнес-сообщества есть свои интересы в образовательном процессе, отраженные в «Современной модели образования, ориентированной на решение задач инновационного развития экономики (на период до 2020 г.)» [5] и предусматривающие расширения участия работодателей на всех этапах образовательного процесса. Что во многом определяет существование позиции, согласно которой «работодатель становится доминирующим заказчиком процесса профессиональной подготовки». А идеальным вариантом эффективного взаимодействия может быть вариант, в котором представители бизнес-сообщества активно принимают участие в образовательном процессе – проводят учебные занятия, мастер-классы, тренинги, участвуют в работе аттестационных и квалификационных комиссий, и в конечном итоге предоставляют места для трудоустройства выпускников (в реальной практике наблюдается оторванность запросов производства и интересов бизнес-сообщества от возможностей системы образования).

Большинство руководителей видят смысл в привлечении молодых, перспективных выпускников вузов и причин тому несколько. С одной стороны, это использование «молодого потенциала, активность, динамичность, большая степень адаптивности. (Но в то же время «меньшая» зарплата, чем у опытных специалистов). С другой стороны, активизация опытных работников предприятия. Часть работодателей придерживается позиции – лучше взять молодого выпускника, и с «чистого листа» вылепить работника с необходимым набором профессиональных и специальных знаний и компетенций, также личностных качеств. И выпускника они рассматривают как результат целенаправленной совместной деятельности с образовательной организацией, как источник ак-

тивности, динамичности и современных знаний для предприятия в условиях бизнес-среды (отмечая тревожное сочетание у выпускников пониженной ответственности с завышенными амбициями).

В разрезе данной точки взаимодействия представители бизнес-сообщества отмечают, что учить будут новым технологиям, методикам, специфике производственно-технологического процесса. Но при этом выпускник уже должен обладать базовыми знаниями и компетенциями (согласно требованиям ФГОС по соответствующим направлениям подготовки) и преимуществом при последующем трудоустройстве будут обладать те, которые имеют больше практического опыта (в том числе и в рамках прохождения учебных и производственных практик).

Несмотря на положительные моменты данной позиции взаимодействия, представители бизнес-сообщества отмечают и отрицательные стороны, связанные с трудоустройством выпускников. К числу основных можно отнести: отсутствие у выпускников системного умения работать на результат, целеустремленности, умения преодолевать препятствия на пути к достижению цели, самостоятельности и настойчивости, отсутствие понимания взаимосвязи между выполняемой работой и результатами деятельности всей организации.

Работодателей при трудоустройстве выпускников, в первую очередь, интересует не только соответствие их подготовки требованиям ФГОС, а их профессиональная компетентность, способность ориентироваться в производственной обстановке, решать нестандартные и творческие задачи, принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции и выполняемой трудовой функции и нести за них ответственность, умение работать в команде. Что вполне может быть реализовано через систему взаимодействия: теоретическая подготовка (образовательная организация) – практическая подготовка (бизнес-среда). Как отмечается экспертами [1; 6], успех взаимодействия возможен в том слу-

чае, если реализуемые образовательной организацией программы профподготовки (по всем уровням) будут способны гибко следовать за изменениями конъюнктуры рынка и требований основных заказчиков и потребителей программы, работодателей, обучающихся.

Ярким примером эффективного взаимодействия образовательной организации с бизнес-сообществом является сотрудничество ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г. И. Носова» с ЮУРФ ПАО САК «Энергогарант» (Южно-Уральский региональный филиал в г. Магнитогорске). Представители страховой компании не только участвуют в образовательном процессе на базе Института экономики и управления ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г. И. Носова», проводят тематические занятия, предоставляют места для прохождения учебных и производственных практик, участвуют в заседании государственных аттестационных комиссий. На базе института экономики и управления организована и функционирует «Школа страхового агента», по окончании которой студенты получают удостоверения о рабочей профессии (в контексте освоения программы прикладного бакалавриата, что по своей сути является одним из элементов последующего трудоустройства в рамках данной страховой компании). Результатом взаимодействия также является участие студентов в конкурсе выпускных квалификационных работ «Поколение 21: Дорога в будущее». Лучшие работы в номинациях конкурса позволяют авторам получить приглашение для последующей работы в данной компании (со всеми возможностями дальнейшего карьерного продвижения).

В заключении следует отметить, что задача университета как образовательного центра заключается не только в том, чтобы обеспечить первоначальное участие работодателей, но и сохранить и преумножить их участие в образовательном процессе в течение долго периода времени посредством разных форм и методов работы.

**Библиографический список**

1. Калугина Д. А., Климова Г. Г. Управление взаимодействием вуза и предприятия при подготовке специалистов, востребованных на рынке труда // Вопросы управления. – 2015. – № 5 (17). – С. 129–135.
2. Кузнецова Н. В. Компетентностный подход к профессиональной подготовке управленческих кадров: требования работодателей // Инновационный Вестник Регион. – 2013. – № 4 (34). – С. 64–68.
3. Кузнецова Н. В. Практико-ориентированная профессиональная подготовка управленческих кадров как условие инновационного развития системы менеджмент-образования // Инновационный Вестник Регион. – 2012. – № 1. – С. 22–27.
4. Малинкина Г. Н., Кириллова Н. А., Родионова Н. В. Формирование модели взаимодействия образования, государства, бизнеса // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2013. – № 1. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/01/1574> (дата обращения: 19.11.2016).
5. «Современная модель образования, ориентированная на решение задач инновационного развития экономики (на период до 2020 года)». – Режим доступа: URL: <http://mon.gov.ru/files/materials/4674/avgust08.doc>
6. Участие работодателей в реализации образовательных программ и внешней оценке результатов обучения. По результатам внешних оценок качества, проведенных АККОРК в 2007–2011 годах. – Москва, 2012. – URL: <http://docplayer.ru/26570227-Uchastie-rabotodateley-v-realizacii-obrazovatelnyh-programm-i-vneshney-ocenke-rezultatov-obucheniya.html> (дата обращения 24.04.2014).

**Bibliograficheskiy spisok**

1. Kalugina D. A., Klimova G. G. Upravlenie vzaimodejstviem vuza i predpriyatija pri podgotovke specialistov, vostrebovannyh na rynke truda // Voprosy upravlenija. – 2015. – № 5 (17). – S. 129–135.
2. Kuznecova N. V. Kompetentnostnyj podhod k professional'noj podgotovke upravlencheskih kadrov: trebovanija rabotodatelej // Innovacionnyj Vestnik Region. – 2013. – № 4 (34). – S. 64–68.
3. Kuznecova N. V. Praktiko-orientirovannaja professional'naja podgotovka upravlencheskih kadrov kak uslovie innovacionnogo razvitija sistemy menedzhment-obrazovanija // Innovacionnyj Vestnik Region. – 2012. – № 1. – S. 22–27.
4. Malinkina G. N., Kirillova N. A., Rodionova N. V. Formirovanie modeli vzaimodejstvija obrazovanija, gosudarstva, biznesa // Jekonomika i menedzhment innovacionnyh tehnologij. – 2013. – № 1. – [Jelektronnyj resurs]. – URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/01/1574> (data obrashhenija: 19.11.2016).
5. «Sovremennaja model' obrazovanija, orientirovannaja na reshenie zadach innovacionnogo razvitija jekonomiki (na period do 2020 goda)». – Rezhim dostupa: URL: <http://mon.gov.ru/files/materials/4674/avgust08.doc>
6. Uchastie rabotodatelej v realizacii obrazovatel'nyh programm i vneshnej ocenke rezul'tatov obuchenija. Po rezul'tatam vneshnih ocenok kachestva, provedennyh AKKORK v 2007–2011 godah. – Moskva, 2012. – URL: <http://docplayer.ru/26570227-Uchastie-rabotodateley-v-realizacii-obrazovatelnyh-programm-i-vneshney-ocenke-rezultatov-obucheniya.html> (data obrashhenija 24.04.2014).

© Кузнецова Н. В., 2017.