

УДК 316.33

Социальное партнерство российских вузов и субъектов рынка труда: проблемы и перспективы развития



Лаукарт-Горбачева О.В.

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии, политологии и менеджмента
Казанского национального исследовательского
технического университета им. А.Н. Туполева – КАИ

Максимова О.А.

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры общей и этнической социологии
Казанского (Приволжского) федерального университета;
доцент кафедры социологии, политологии и менеджмента
Казанского национального исследовательского
технического университета им. А.Н. Туполева – КАИ



Изменение образовательной парадигмы в новых социально-экономических условиях обуславливает поиск эффективных подходов и моделей социального партнерства российских образовательных учреждений и субъектов рынка труда. На основе экспертного опроса работодателей выявлены наиболее актуальные проблемы взаимодействия региональных субъектов рынка труда и вузов.

Ключевые слова: модель социального партнерства, вуз, рынок труда, работодатели, выпускники, качество образования, государственное регулирование.

Происходящие в последние десятилетия глобальные социальные изменения обуславливают преобразование всех сфер жизнедеятельности. При этом, как отмечают исследователи, социокультурные изменения в мире на протяжении нескольких десятилетий все более значимо усугубляют несоответствие традиционно сложившихся систем образования тем социальным потребностям, которые формируются в русле обновляющейся антропогенной реальности [1, с. 162]. Становление постиндустриального, информационного общества, где, по оценке Э. Тоффлера, происходит замена понятий «труд» и «капитал» на понятия «знание» и «информация» [2], обусловило необходимость изменения и образовательной парадигмы во всем мире, в том числе – в России.

Наиболее активно происходит модернизация системы высшего образования, переход ее к модели «университета третьего поколения» [3]. Смена об-

разовательной парадигмы связана также с наступлением эпохи «академического капитализма» (Слотер, Лесли) [4], под которым понимается рыночная или рыночноподобная (*marketlike*) деятельность университетов и преподавателей по привлечению внешних денежных средств.

Высшие учебные заведения оказались в условиях принципиально новой экономической и социальной ситуации, характеризующейся:

- сокращением государственного финансирования образовательной сферы;
- увеличением спроса на высшее образование;
- стремлением молодежи к личностно-ориентированным траекториям получения образования;
- ростом требований потребителей к качеству образовательных услуг и научных исследований;
- потерей стабильности в области содержания и технологий образования;

– необходимостью роста производительности и качества педагогического труда и учебной работы студентов;

– необходимостью обеспечения массового участия студентов в творческой, исследовательской работе и предпринимательской деятельности.

Актуальной проблемой становления «университетов третьего поколения» является формирование эффективных моделей их взаимодействия с субъектами рынка труда. Социальное партнерство системы высшего образования и рынка труда предполагает формирование поля сотрудничества, взаимодействия университетов со всеми субъектами рынка труда, территориальными органами управления с целью максимального согласования интересов всех участников этого процесса, повышения эффективности профессионального образования и удовлетворении потребностей рынка труда в квалифицированных работниках.

В мировой практике наиболее распространенными являются три модели социального партнерства вузов и работодателей, формируемые в зависимости от роли государства в регулировании процессов взаимодействия высших образовательных учреждений и субъектов рынка труда [5-6]:

1) модель государственного невмешательства, основанная на принципах децентрализации государственного управления (США, Великобритания). Государство не принимает участия либо оказывает незначительное воздействие на регулирование процессов взаимодействия образовательной системы и рынка труда. Профессиональные образовательные учреждения имеют финансовую независимость и свободу в формировании и разработке образовательных программ. В административную систему профессиональных учебных заведений активно привлекаются работодатели, которые становятся непосредственными разработчиками и руководителями образовательных программ и курсов. Гибкое взаимодействие образовательных учреждений и субъектов рынка труда обусловлено признанием, с одной стороны, важности накопленных практических знаний в бизнесе и их использования в обучении, с другой стороны, необходимости качественного образования в успешном карьерном росте;

2) модель государственного регулирования, когда государством определяются основы партнерства образовательных учреждений и предприятий, компаний (Германия, Дания, Шотландия, Нидерланды). Решение проблем трудоустройства выпускников достигается путем создания и реализации программ (модель «трудового года»), центров профессионального образования, негосударственных советов по профессиональным профилям с целью разработки квалификационных требований работодателей к выпускникам и оценки качества полученного образования выпускников высших учебных заведений;

3) модель активного государственного регулирования взаимодействия субъектов образовательной системы и рынка труда (Франция, Швеция). Государство создает организационные структуры, способствующие сотрудничеству и партнерству образовательных учреждений и компаний, предприятий (консультативные органы; программы «ученичества»); банки данных с полной информацией о вакантных местах; финансовые льготы предприятиям, принимающим на работу молодых специалистов; развитая профориентационная инфраструктура).

В России социальное партнерство профессиональных образовательных учреждений и субъектов рынка труда в большей степени инициировано государством в контексте общего реформирования общества и, в частности, системы образования. Однако исходящие от государства инициативы и проекты социального партнерства сталкиваются с трудностями и проблемами реализации.

Практики социального партнерства российских университетов и работодателей, как основных субъектов рынка труда, проанализированы авторами в рамках исследовательского проекта «Разработка Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан на период до 2030 года». В рамках проекта был проведен экспертный опрос (руководитель исследования О.А. Максимова, 2014 г.) руководителей кадровых служб крупных промышленных предприятий г. Казани и Республики Татарстан: ОАО «Казаньоргсинтез», ОАО «КАПО им. Горбунова», ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение», ОАО «Казанский завод «Электроприбор», ОАО «Казанский медико-инструментальный завод», ОАО «Производственное объединение «Завод имени Серго» (г. Зеленодольск), ОАО «Татхимфармпрепараты», ОАО «Татнефть» (г. Альметьевск). Выбор экспертов обусловлен лидирующими позициями данных предприятий в регионе как по общему числу работников, так и по количеству принимаемых ежегодно на работу выпускников вузов.

В результате проведенного исследования сформулированы следующие основные выводы:

– по мнению экспертов, высшие учебные заведения Республики Татарстан обеспечивают подготовку специалистов по основным, необходимым для предприятий республики специальностям, однако было выявлено наличие дефицита в выпускниках некоторых узких специализаций;

– среди специалистов с высшим образованием особенно остро ощущается дефицит технологов различных профилей и специалистов сферы IT-технологий. Однако нехватка технологов обусловлена не отсутствием профессиональной подготовки этих специалистов вузами Татарстана, а главным образом низким уровнем заработной платы и сложными условиями труда на большинстве промышленных

предприятий региона. Нехватка специалистов сферы IT-технологий объясняется экспертами их востребованностью в коммерческих структурах со значительно более высоким уровнем оплаты труда;

– работодатели, как правило, отдают предпочтение выпускникам государственных вузов республики, а среди государственных вузов, готовящих студентов по схожим специальностям, – студентам тех высших профессиональных учебных заведений, для которых данные специальности традиционно являются профильными;

– наиболее важными критериями отбора молодых специалистов были названы: соответствие полученной специальности (по диплому) профилю дальнейшей работы (особенно для промышленных предприятий); очная форма обучения; наличие опыта работы по специальности;

– оценки знаний, навыков и умений принятых на работу выпускников в целом невысоки, отмечена тенденция снижения качества подготовки выпускников в последние десятилетия, а также переориентации выпускников с полученной в вузе специальности на другую профессию, что, по мнению экспертов, обусловлено такими причинами, как: низкий уровень заработной платы в промышленном секторе экономики; формальная мотивация профессионального обучения с целью получения лишь диплома о высшем образовании; отсутствие глубоких знаний и практических навыков по получаемой в вузе специальности;

– наиболее распространенными формами сотрудничества предприятий республики и вузов названо прохождение практик студентов на предприятии (в организованной и неорганизованной формах) и организация ознакомительных экскурсий на предприятие. Практически не развиты совместные исследовательские проекты, а также участие предприятий в разработке и корректировке учебных планов вузов, в управлении и оценке качества подготавливаемых специалистов.

В ходе интервью экспертами был предложен ряд практических рекомендаций по улучшению качества подготовки молодых специалистов вузами Республики Татарстан и совершенствованию взаимодействия с предприятиями:

– укрепление связей вузов с конкретными предприятиями, для которых они готовят специалистов;

– совершенствование системы производственной практики студентов, содействие со стороны вузов дополнительной занятости студентов на профильных предприятиях за счет адаптации учебных планов и предоставлении возможностей студентам совмещения учебы и работы по получаемой специальности;

– вовлечение специалистов предприятий в учебный процесс;

– модернизация учебных курсов на основе использования в процессе обучения новых методик и технологий преподавания;

– повышение качества профессорско-преподавательского состава вузов за счет привлечения молодых специалистов, организации для них стажировок, дополнительного обучения.

Результаты экспертного опроса подтвердили исследовательские гипотезы о неразвитости социального партнерства высших профессиональных заведений и работодателей как основных субъектов рынка труда. В первую очередь отсутствует скоординированное развитие рынка труда и рынка образовательных услуг. О межведомственной нескоординированности работодателей, учебных заведений и государственных органов свидетельствуют переобразование выпускников по ряду специальностям и, как следствие, проблемы их трудоустройства, отсутствие эффективных социально-экономических программ занятости молодых специалистов, формальность взаимоотношений вузов и предприятий, приводящая к ухудшению качества подготовки выпускников вузов.

Работодатели склонны обвинять высшие профессиональные учебные заведения в неспособности вовремя и адекватно реагировать на потребности рынка. Высшие учебные заведения в условиях рыночных взаимоотношений вынуждены больше ориентироваться не на потребности рынка, а на спрос образовательных услуг. Потребители образовательных услуг (молодежь, родители) в большей степени формируют предложения, т.е. те направления, по которым ведется подготовка.

Высшие учебные заведения недовольны качеством организуемых на предприятиях практик для студентов. Тогда как государственными органами не обеспечиваются благоприятные условия на предприятиях для реализации наставничества, обучения студентов и принятия молодых специалистов на работу.

Обвинения современной молодежи в индифферентности к своим жизненным достижениям со стороны вузов и работодателей нельзя считать вполне обоснованными. По результатам масштабных общероссийских исследований [7, с. 46-47], юноши и девушки стремятся получить профессиональное образование, руководствуясь положительными мотивами (стать профессионалом, приобрести полезную для общества профессию, иметь достойную работу и заработок и др.). Однако современные абитуриенты не имеют представлений о тенденциях развития рынка труда, о перспективных и востребованных профессиях, о содержании будущей профессиональной деятельности и соответствии своих склонностей и качеств профессиональным требованиям к ней [8].

Решение проблем нами видится в глубокой и комплексной проработке правительственных программ, нацеленных на совершенствование социального партнерства образовательных учреждений и субъектов рынка труда.

Литература:

1. Ларионова И.В. Высшее образование в России: особенности и проблемы Болонского процесса // Вестник экономики, права и социологии. – 2016. – № 3. – С. 162-164.
2. Toffler A. The Third Wave. – Bantam Books, 1980. – 560 p.
3. Maximova O., Belyaev V., Laukart-Gorbacheva O., Nagmatullina L., Hamzina G. Russian Education in the Context of the Third Generation Universities' Discourse: Employers' Evaluation // International Journal of Environmental and Science Education. – 2016. – Vol. 11. – Iss. 16. – P. 9101-9112.
4. Slaughter S., Leslie L.L. Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University. – Johns Hopkins University Press, 1997. – 296 p.
5. Олейникова О.Н. Социальное партнерство в профессиональном образовании. – М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2005. – 85 с.
6. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах Европейского Союза // Высшее образование в России. – 2006. – № 6. – С. 111-120.
7. Константиновский Д.Л., Попова Е.С. Молодежь, рынок труда и экспансия высшего образования // Социологические исследования. – 2015. – № 11. – С. 37-48.
8. Лаукарт-Горбачева О.В., Максимова О.А. Проблемы высшего образования в оценках молодого поколения // Вестник экономики, права и социологии. – 2015. – № 4. – С. 316-321.

Social Partnership of Russian Higher Education Institutions and Labour Market Entities: Problems and Prospects of Development*O.V. Laukart-Gorbacheva**Kazan National Research Technical University named after A.N. Tupolev**O.A. Maksimova**Kazan National Research Technical University named after A.N. Tupolev
Kazan (Volga Region) Federal University*

Changes in educational paradigm in new socio-economic conditions have determined the search for efficient approaches and models of social partnership of Russian higher education institutions and labour market entities. Based on the employers' expert poll, the authors reveal the most topical issues of cooperation between labour market entities and higher education institutions.

Key words: models of social partnership, higher education institutions, labour market, employers, graduates, quality of education, state regulation.

