

УДК 331.5

**ПЕРСПЕКТИВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА ВУЗОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ
В ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ****Барбара А. Д., Волошина Н. И.**
Филиал КузГТУ в г. Междуреченске

Аннотация: В работе рассмотрены основные направления сотрудничества вузов и работодателей, предложена концепция единой системы формирования кадрового потенциала региона с участием вузов, работодателей и органов исполнительной власти.

Ключевые слова: кадровый потенциал региона, рынок труда сотрудничество вузов и работодателей.

Annotation: In the paper proceed the main directions of strategic partnership between universities and enterprises, proposed the construct of unified system for the formation of human resources in the region.

Key words: human resources in the region, labor market, partnership of universities and enterprises.

Стабильное развитие экономики региона невозможно без наращивания кадрового потенциала, обеспечения всех сфер деятельности высококвалифицированными специалистами. Несоответствие структуры подготовки профессиональных кадров потребностям экономики влечет за собой дисбаланс спроса и предложения на рынке труда. В настоящее время со стороны работодателей Кемеровской области наблюдается устойчивый спрос на инженерно-технические специальности и рабочие профессии в различных отраслях экономики [1]. Одной из причин дефицита инженерных кадров можно назвать нежелание работодателей вкладывать собственные средства в подготовку молодых специалистов. Еще одна причина – отсутствие единой системы взаимодействия академического сообщества с бизнес-структурами. Как правило, имеет место точечное сотрудничество по наиболее «традиционным» вопросам, таким как организация прохождения практик на предприятиях, выполнение хоздоговорных НИР и НИОКР, целевая подготовка, проведение совместных мероприятий.

Налаживание тесных партнерских отношений между высшими учебными заведениями и предприятиями актуально для обеих сторон. Не стоит забывать и о третьей заинтересованной стороне – государстве, содействие которого позволит снизить уровень безработицы, в том числе среди молодежи, сформировать кадровый потенциал страны, эффективно использовать интеллектуальные ресурсы общества, обеспечить устойчивое развитие производства, разработать нормативно-правовую базу, регулирующую данный процесс.

В работе [2] представлена модель формирования кадрового потенциала региона, на каждом этапе которого прослеживается взаимодействие работодателя, образовательной организации и государства.

Социальное партнерство вузов и работодателей региона будет иметь эффект только в том случае, если будет системным и повсеместным с четко определенными целями, задачами, стратегией, ответственностью каждой стороны. Работодатель, как основной заказчик и оценщик качества образовательных услуг имеет право на то, чтобы образовательные программы, реализуемые в вузах, были ориентированы на его потребности. Вузам в свою очередь, необходимо постоянно следить за меняющейся конъюнктурой рынка труда.

Системный подход к налаживанию сотрудничества бизнеса и вузов, может быть реализован посредством комплекса мероприятий на региональном и муниципальном уровнях. Основными из них, могут стать следующие проекты.

Создание областного ресурсно-кадрового центра, объединяющего аналогичные муниципальные центры (возможна реализация через интернет-ресурс в виде информационно-аналитической системы).

Законодательное закрепление обязанности за каждым предприятием участвовать в деятельности вузов по подготовке специалистов (реализация совместных образовательных, научных и иных проектов).

Ниже рассмотрим предложенные мероприятия подробнее. Основными задачами ресурсно-кадрового центра являются координация взаимодействия между службами занятости, образовательными организациями и работодателями с целью получения информации о существующих вакансиях, анализ существующей конъюнктуры рынка труда, прогнозирование потребности региона в кадрах, разработка единой профориентационной программы, создание региональной базы портфолио выпускников и базы предприятий с указанием имеющихся вакансий. Не менее важная задача – осуществление прогнозирования потребности в специалистах, для чего необходимо организовать прием заявок от работодателей на специалистов с указанием конкретных требований к уровню подготовки, овладению определенными видами профессиональной деятельности, перечню необходимых компетенций. Затем на основе анализа заявок от предприятий и основных профессиональных образовательных программ, реализуемых вузами, выявить возможные несоответствия между квалификацией выпускника и требованиями работодателей. В свою очередь от предприятий и образовательных организаций потребуется организовать сбор и передачу необходимой информации для обработки.

Нормативно-правовое регулирование со стороны органов местного самоуправления партнерских взаимоотношений между работодателями и вузами позволит укрепить сотрудничество и сделать его более продуктивным, учесть стратегические цели социально-экономического развития территорий и региона в целом. Предприятия, участвующие в совместных программах с образовательными организациями могут получать господдержку, однако, данный вопрос требует законодательной инициативы.

Для реализации совместных проектов предприятий и вузов можно выделить широкий спектр направлений от образовательной деятельности до профориентации. Прежде всего, это участие работодателей в формировании учебных планов и рабочих программ, экспертиза образовательных программ, рекомендации по содержанию подготовки, организация практик и дипломного проектирования студентов в организациях-партнерах, использование кадрового и научно-технического потенциала организации-партнера в учебном процессе. Перспективной, на наш взгляд, может стать совместная реализация основных и дополнительных образовательных программ, целевая подготовка кадров высшей квалификации, когда стратегический партнер, привлекая собственные ресурсы, в том числе и финансовые, готовит преподавательские кадры высшей квалификации для тех кафедр, в которых заинтересован. Создание совместных образовательных центров позволит осуществлять переподготовку и повышение квалификации специалистов организаций силами профессорско-преподавательского состава вузов.

Одним из важнейших показателей оценки эффективной работы вуза является трудоустройство выпускников. Мероприятия по закреплению будущих выпускников, на предприятиях решают проблему трудоустройства. Например, на последних курсах предприятие оформляет студента по совместительству своим сотрудником на вторую половину дня, а на целевую под-

готовку направляют его по контракту как своего сотрудника.

Профориентационная работа важна не только для образовательных организаций, но и для предприятий, ведь именно от выбора абитуриентов зависит, каким будет приток молодых специалистов в будущем. Повысить привлекательность компаний-партнеров позволит консолидация усилий при проведении профориентационных мероприятий.

Проведение совместных НИОКР, научно-технических мероприятий позволяет применить научный потенциал вузов в производстве, коммерциализировать новые технологии, модернизировать продукцию, как следствие усилить научно-технический и инновационный потенциал партнеров.

В результате конструктивное взаимовыгодное партнерство позволит обеспечить устойчивое социально-экономическое развитие территорий и региона в целом, будет способствовать усилению кадрового потенциала региона, повышению конкурентоспособности предприятий, инновационному развитию организаций-партнеров и как следствие, повышению качества жизни.

Список литературы:

1. Департамент труда и занятости Кемеровской области [Электронный ресурс]: официальный сайт. URL: <http://www.ufz-kemerovo.ru/> (Дата обращения 15.03.2019).
2. Барбара А. Д. Кадровый потенциал в развитии социально-экономической системы региона // Современные тенденции и инновации в науке и производстве: Материалы VII Международной науч.-практ. конф. Междуреченск, 24-25 апреля 2018 г. / под ред. Т. Н. Гвоздковой, Е. В. Кузнецова, А. Д. Барбара, И. А. Левицкой, Н. В. Пастуховой; Г. П. Мирошникова, А. С. Нерезовой. Кемерово, 2018. С. 113-116.