

УДК 334.021

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/48/46>

**ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ СОТРУДНИЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТРУКТУР И БИЗНЕСА ПРИ ПОДГОТОВКЕ  
ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ**

©*Моргунова Н. В.*, ORCID: 0000-0003-1671-0528, SPIN-код: 5184-7387, канд. экон. наук,  
Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых,  
г. Владимир, Россия, nmorgunova@mail.ru

©*Зайцева И. А.*, ORCID: 0000-0003-3451-2031, SPIN-код: 5555-8061, канд. экон. наук,  
Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых,  
г. Владимир, Россия, ilgakoja@mail.ru

**FORMATION OF A MODEL OF COOPERATION BETWEEN PROFESSIONAL  
EDUCATIONAL STRUCTURES AND BUSINESS IN THE PREPARATION  
OF HIGHLY QUALIFIED PERSONNEL**

©*Morgunova N.*, ORCID: 0000-0003-1671-0528, SPIN-code: 5184-7387, Ph.D., Vladimir State  
University, Vladimir, Russia, nmorgunova@mail.ru

©*Zaitseva I.*, ORCID: 0000-0003-3451-2031, SPIN-code: 5555-8061, Ph.D.,  
Vladimir State University, Vladimir, Russia, ilgakoja@mail.ru

*Аннотация.* Сотрудничество профессиональных образовательных учреждений и бизнеса является важнейшим аспектом при подготовке квалифицированных кадров и формировании качественного образования. В связи с этим в статье представлен ряд проблем подготовки специалистов с позиции востребованности на рынке труда Владимирской области, рассмотрены ключевые элементы взаимодействия основных участников сотрудничества, определены основные барьеры. В заключении обоснованы дальнейшие шаги при формировании эффективной модели взаимодействия университетов и бизнеса.

*Abstract.* Cooperation between professional educational institutions and business is an important aspect in the preparation of qualified personnel and the formation of quality education. In this regard, the article presents a number of problems of training specialists from the position of demand in the labor market of the Vladimir region, considers the key elements of interaction of the main participants of cooperation, identifies the main barriers. In conclusion, further steps in the formation of an effective model of interaction between universities and business are justified.

*Ключевые слова:* сотрудничество вузов и бизнеса, требования работодателей, непрерывное образование, высококвалифицированные кадры.

*Keywords:* cooperation between universities and business, employers' requirements, continuing education, highly qualified personnel.

Стремительные изменения технологий приводит к изменениям рынка труда. Появление новых профессий, новых индустрий, исчезновение невостребованных профессий заставляет систему профессионального образования не только формировать знания, умения и навыки, но и развивать способности адаптации изменения характера и организации труда, технологий

и техники. Необходимо решение проблемы в развитии непрерывного опережающего образования.

Целью этой системы является подготовка высококвалифицированного специалиста необходимого уровня и профиля, востребованного на рынке труда, свободно владеющего своей профессией на уровне мировых стандартов, способного и мотивированного к постоянному саморазвитию социальной профессиональной мобильности, обладающего коммуникативными способностями.

#### *Материал и методы исследования*

Исследование проведено на открытых данных по системе профессионального образования Владимирской области. Для анализа положения применялись методы системного анализа, статистических исследований, экспертной оценки.

Владимирская область относится к регионам с развитым машиностроительным комплексом (цифры, названия крупных предприятий), поэтому здесь остро ощущается нехватка квалифицированных инженерных (27% от общей потребности предприятий) и рабочих кадров (6% от общей потребности). Наибольшую потребность в рабочих кадрах испытывают организации городов Владимира и Коврова, округа Муром, Александровского, Вязниковского, Меленковского, Петушинского и Собинского муниципальных районов. Наибольшую потребность в специалистах испытывают организации городов Владимира, Гусь-Хрустального и Коврова, округа Муром, Александровского и Петушинского муниципальных районов [1].

Центр занятости населения постоянно работает по поиску таких кадров, но проблема не решается несмотря на имеющиеся образовательные возможности.

Общий контингент обучающихся в системе профессионального образования Владимирской области на начало 2019 г составляет более 24 тыс. чел. Подготовка осуществляется по 95 программам специалистов среднего звена, по 52 программам квалифицированных рабочих, служащих, более 150 программам профессионального обучения и дополнительного профессионального образования (Таблица 1).

В 2018 году на базе образовательных учреждений по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации всех категорий граждан обучено около 8800 человек. Одной из крупнейших площадок подготовки бакалавров, специалистов, магистров, повышения квалификации выступает оорный вуз региона Владимирский государственный университет (ВлГУ).

В настоящее время целевая подготовка специалистов проходит на 37 базовых кафедрах на ведущих предприятиях и организациях региона. В целом образовательная подготовка ВлГУ охватывает более 60% всех программ высшего образования, реализуемых во Владимирской области. Выпускники ВлГУ работают на ведущих предприятиях города Владимира и области (<http://www.vlsu.ru/index.php?id=1625>).

Таблица 1

ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

<i>Компонент системы</i>	<i>Количество</i>
1) Многофункциональные центры прикладных квалификаций	8
2) Стажировочные площадки	8
3) Площадки технопарка «Кванториум» лицензированный центр станции	6
4) Специализированные центры компетенции	30, в том числе: 5 – аккредитованных по стандартам WorldSkillsРоссия 7- площадок демонстрационного экзамена - ресурсный учебно-методический центр инклюзивного образования -региональный центр профориентации молодёжи
5) Профессиональные образовательные организации (техникумы, колледжи)	37
6) Высшее образование (бакалавриат, магистратура, аспирантура)	9

Для обеспечения соответствия подготовки потребностям экономики региона Вуз ежегодно проводит анкетирование по вопросам удовлетворенности качеством подготовки выпускников. В 2019 г. опросом были охвачены 90 предприятий и организаций области, различающиеся по организационно-правовым формам и отраслевой принадлежности. Одними из важных критериев для работодателя является уровень знаний в области специализации (57%), а также исполнительность, ответственность, стремление к профессиональному росту (57%). Лишь 18% опрошенных предприятий абсолютно удовлетворены этими показателями. На втором месте по степени важности находятся показатели способности воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи, способности к самообучению — 40-43%. Данными показателями удовлетворены 23% работодателей.

Чем выше уровень полученного образования, тем выше показатель трудоустройства. Следует различать трудоустройство в том регионе, в котором получено образование и трудоустройство по направлению подготовки.

По результатам «профильного» опроса Владимирстата 2017 г оказалось, что доля выпускников, реально трудоустроившихся после окончания учебных заведений в Владимирской области, составила немногим более 88%. В среднем по ЦФО этот показатель более 91%, в Костромской области - более 93%, Ивановской — около 93%, Рязанской — более 92%, Ярославской — около 91%, в Московской области — 88% (<https://classinform.ru/profstandarty.html>).

Однако, возникает вопрос, все ли выпускники трудоустроились по своему направлению подготовки. Доля трудоустроившихся по профилю подготовки выпускников владимирских вузов, окончивших программы специалитета и магистратуры, составила более 63%, программы бакалавриата — более 55%. Эти данные говорят о дисбалансе направлений подготовки и потребностей региональной экономики.

В целях подготовки востребованных специалистов необходимо создать сквозную систему ПППК (подготовка, переподготовка и повышение квалификации) основанную на прогнозной модели рынка труда. Для получения опережающей информации о потребностях в кадрах необходимы конкретные запросы работодателей к компетенции специалистов. От

степени совпадения требований работодателей и подготовки кадров учебными заведениями зависит их будущее трудоустройство. Подобная модель способна обеспечить опережающий характер обучения, вести за собой процесс развития человека, оперативно устранять разрыв со стремительным увеличением объема знаний.

В последнее время в России активно ведется разработка профессиональных стандартов. На сентябрь 2019 г уже разработано 1296 профстандартов [2], которые являются основой для разработки соответствующих учебных планов, учебно-методических комплексов всех уровней подготовки и переподготовки кадров. Эта нормативная база обеспечивает единство понимания требований, однако далеко не все стандарты устраивают работодателей. Очевидно нужно продолжать активизировать эффективное взаимодействие системы подготовки и переподготовки кадров с бизнесом.

Построение и расширение партнерских связей между научными кругами и частным сектором — неотъемлемая часть налаживания этого процесса. Если обратиться к опыту западных стран, то можно наблюдать разноплановые партнерские отношения непосредственно с вузами для калибровки очевидного дисбаланса на рынке труда. Для формирования партнерских отношений необходимо изучать опыт зарубежных стран (Таблица 2).

Таблица 2

#### УСПЕШНЫЙ ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УНИВЕРСИТЕТОВ И БИЗНЕСА

<i>Форма сотрудничества</i>	<i>Опыт сотрудничества</i>
Научно-производственные кластеры	<i>США. Информационно – технологический кластер «Кремниевая долина» (Apple, IBM, Microsoft, Oracle, Google), 14 колледжей, 13 университетов</i>
Эндаумент-фонд	<i>Россия. «Сколково»</i>
Центры трансфера технологий	<i>Китай. Каждый университет имеет собственную модель трансфера технологий в виде ЦТТ (ассоциированные частные компании университетов)</i>
Трудоустройство выпускников	<i>Германия. Дуальная система обучения. Практические занятия проходят непосредственно в организациях, среди которых IBM, SAP, Siemens, HP.</i>
Проведение лекций, семинаров, круглых столов, мастер-классов	<i>Дания. Программа «AU Inkubator» на базе университета Ольборга. Студенты имеют возможность поделиться стартап идеями, получить поддержку и расширить круг своих профессиональных связей.</i>
Академическая мобильность	<i>Великобритания. Даремский университет имеет ключевого партнера ProctorandGamble в области биофизики, химии, инженерии и психология потребителей.</i>

Традиционными отечественными механизмами взаимодействия вуза с работодателем принято считать:

- проведение профессиональных практик и стажировок студентов на предприятии;
- организация и проведение научно-практических конференций, семинаров, круглых столов с привлечением работодателей, центров занятости, кадровых агентств и других заинтересованных сторон;
- организация встреч представителей работодателя со студентами, экскурсии на предприятия;

- заключение долгосрочных договоров с различными предприятиями и организациями на проведение целевых наборов абитуриентов;
- повышение квалификации сотрудников организации, как на предприятии, так и на базе университетов.

Взаимоотношения между работодателями и университетом должны быть гибкими. На Рисунке представлены элементы модели сотрудничества образования и бизнеса.



Рисунок. Элементы модели сотрудничества вузов и работодателей

Построение эффективной модели сотрудничества бизнеса и университетов в российских условиях должно строиться на принципах, отличных от зарубежных. С точки зрения финансирования западные вузы менее подвержены влиянию со стороны государства. Чтобы оставаться на рынке образовательных услуг и иметь хорошую репутацию, руководство вузов должно постоянно поддерживать диалог с представителями бизнеса, реагировать на их потребности и обеспечивать востребованными специалистами.

Существует взаимное недопонимание выгод каждой стороны, зачастую работодатели не владеют возможными форматами взаимодействия. Традиционный формат стажировок не всегда имеет положительный результат, работодатели не осознают, что реальный удельный вес оставшихся стажеров не превышает 10%. Формат сотрудничества в качестве организационной и финансовой поддержки, экспертного участия в проведении конкурсов, кейс-чемпионатов, дебатов, олимпиад, конференций является эффективным при подготовке кадров [3].

Несомненно, одним из наиболее важных форматов партнёрства является активное участие работодателей в формировании образовательных программ. ВлГУ имеет несколько таких примеров, в частности разработана модификация магистерской программы

«Управление проектами и финансами» с участием предприятия региона, которое и направило людей на обучение.

Вузам необходимо разрабатывать механизмы реализации различных форматов взаимодействия, продвигать их, показывая взаимные выгоды.

#### *Результаты и обсуждение*

Потребности работодателей идут в разрез с миссией и стратегией вуза, являясь основным барьером сотрудничества. Временной разрыв в скорости функционирования университетов, финансовые ограничения, бюрократия, отсутствие необходимых компетенций и инфраструктуры для потребностей бизнеса также тормозит процесс партнерства. Компании среди барьеров сотрудничества выделяют различные временные горизонты планирования в университетах и в бизнесе, различие в мотивах и ценностях, ограниченные возможности в передаче знаний, различие в режимах коммуникаций, трудности в поиске заинтересованных контактов в вузах, стремление опубликовать конфиденциальные результаты исследований ученых, экономический кризис.

Выгоды от сотрудничества университета и бизнеса взаимны. Ученые получают новейшие знания в специфических областях, конкретные примеры из практики, значимые результаты, с помощью которых разрабатывают в дальнейшем новые продукты и услуги. Компании в свою очередь получают научно-методическую поддержку в области исследований и разработок, доступ к академическим знаниям. Компании могут стать более конкурентоспособными. Вузы обеспечивают студентов актуальными практическими и теоретическими знаниями, новейшими технологиями. В целях развития новых идей сотрудничество позволяет совместно использовать инфраструктурные и финансовые ресурсы.

#### *Заключение*

В целях повышения качества образования и подготовки студента к самостоятельной профессиональной деятельности за пределами университета необходим прикладной формат образования. Предоставление образовательных услуг, программ повышения квалификации, переподготовки, основанных на опыте и актуальных бизнес процессах, способно искоренить имеющиеся пробелы в производительности молодой рабочей силы. Формирование и расширение связей между наукой и бизнесом — важнейшая часть этого процесса.

#### *Список литературы:*

1. Мониторинг потребности в профессиональной подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов для отдельных сфер экономики Владимирской области в 2015-2019 годах. <http://job.vlsu.ru/files/prensa/2015/monitoring%202015-2019.pdf>
2. Guerra N., Modecki K., Cunningham W. Social-emotional Skills Development across the Life Span: PRACTICE // Policy Research Working Paper. 2014. V. 7123.
3. Шабеева С.В., Кекконен А.Л. Практическое исследование сотрудничества вузов и бизнеса в России и странах EMCOSU // Университетское управление: практика и анализ. 2017. №21(6). С. 93-100. <https://doi.org/10.15826/umpa.2017.06.078>

#### *References:*

1. Reference and information Bulletin "Monitoring of the need for professional training of skilled workers and specialists for certain sectors of the economy of the Vladimir region in 2015-2019"<http://job.vlsu.ru/files/prensa/2015/monitoring%202015-2019.pdf>

2. Guerra, N., Modecki, K., & Cunningham, W. (2014). Social-emotional Skills Development across the Life Span: PRACTICE. Policy Research Working Paper, 7123.

3. Shabaeva S.V., Kekkonen A.L. (2017). Practical research of University-Business cooperation in Russia and the Emcosu Countries. *University Management: Practice and Analysis*, 21(6):93-100. <https://doi.org/10.15826/umpa.2017.06.078> (in Russian).

*Работа поступила  
в редакцию 15.10.2019 г.*

*Принята к публикации  
20.10.2019 г.*

---

*Ссылка для цитирования:*

Моргунова Н. В., Зайцева И. А. Формирование модели сотрудничества профессиональных образовательных структур и бизнеса при подготовке высококвалифицированных кадров // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №11. С. 371-377. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/48/46>

*Cite as (APA):*

Morgunova, N., & Zaitseva, I. (2019). Formation of a Model of Cooperation Between Professional Educational Structures and Business in the Preparation of Highly Qualified Personnel. *Bulletin of Science and Practice*, 5(11), 371-377. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/48/46> (in Russian).