

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего профессионального образования  
«Иркутский государственный университет»

**Т.Г. Калугина, А.Л. Карпукова, О.В. Шишнев**

**АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР  
ФОРМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧЕБНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ  
ИРКУТСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА  
С РАБОТОДАТЕЛЯМИ**

Аналитический обзор подготовлен в рамках Программы стратегического развития ИГУ 2012-2016 гг. (проект «Система образования и региональные рынки труда»). Основная цель – представление результатов исследования форм и методов взаимодействия учебных подразделений Иркутского государственного университета с работодателями.

Предназначено для сотрудников служб содействия трудоустройству учреждений профессионального образования, представителей выпускающих кафедр, факультетов, учебных институтов, студентов и выпускников.

Иркутск, 2013

В современных социально-экономических условиях для каждого вуза все большее значение приобретает работа по расширению и совершенствованию партнерских отношений с предприятиями и организациями. Такое взаимодействие дает возможность точнее определять цели и задачи вуза в современных условиях, реализовывать механизмы совершенствования образовательных программ, научной и инновационно-практической деятельности, консалтинговых и других услуг, повысить влияние вузов на общество. Эффективное взаимодействие вузов и работодателей является необходимым условием полноценного развития системы высшего образования и трудовых отношений в России. [1]

Перспективы развития сотрудничества сфер профессионального образования и бизнеса в России определены рядом правительственных документов. Например, Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1662-р, определяет, что «развитие системы профессионального образования предусматривает расширение участия работодателей на всех этапах образовательного процесса». [3]

В настоящее время перед университетом стоит задача реализации намеченных планов: создание, отработка и широкое внедрение в практику конкретных организационных, институциональных, методических и инновационных инструментов, повышающих эффективность взаимодействия.

Поэтому важным становится совершенствование существующих практик форм взаимодействия вуза и работодателей, а также внедрение в практику инновационных подходов к сотрудничеству.

Одной из существующих проблем совершенствования системы взаимодействия является низкий уровень информационной прозрачности ее работы внутри университета, отсутствует системность и эффективное межструктурное взаимодействие, ресурсное обеспечение, целевые показатели.

Также невелико число исследовательских проектов, нацеленных на изучение ситуации в сфере взаимодействия с предприятиями-работодателями; очень мало надежных и доступных данных по основным аспектам деятельности российских вузов в этом направлении.

В связи с этим, в рамках проекта Межрегионального института общественных наук при Иркутском государственном университете (МИОН при ИГУ) «Система образования и региональные рынки труда» программы стратегического развития ИГУ на 2012-2016 гг., было проведено исследование по изучению существующих практик взаимодействия университета и предприятий-работодателей.

Цель мониторинга – получение и анализ информации о формах взаимодействия учебных подразделений ИГУ с работодателями.

Реализация работ в рамках настоящего пилотного проекта включает следующие задачи:

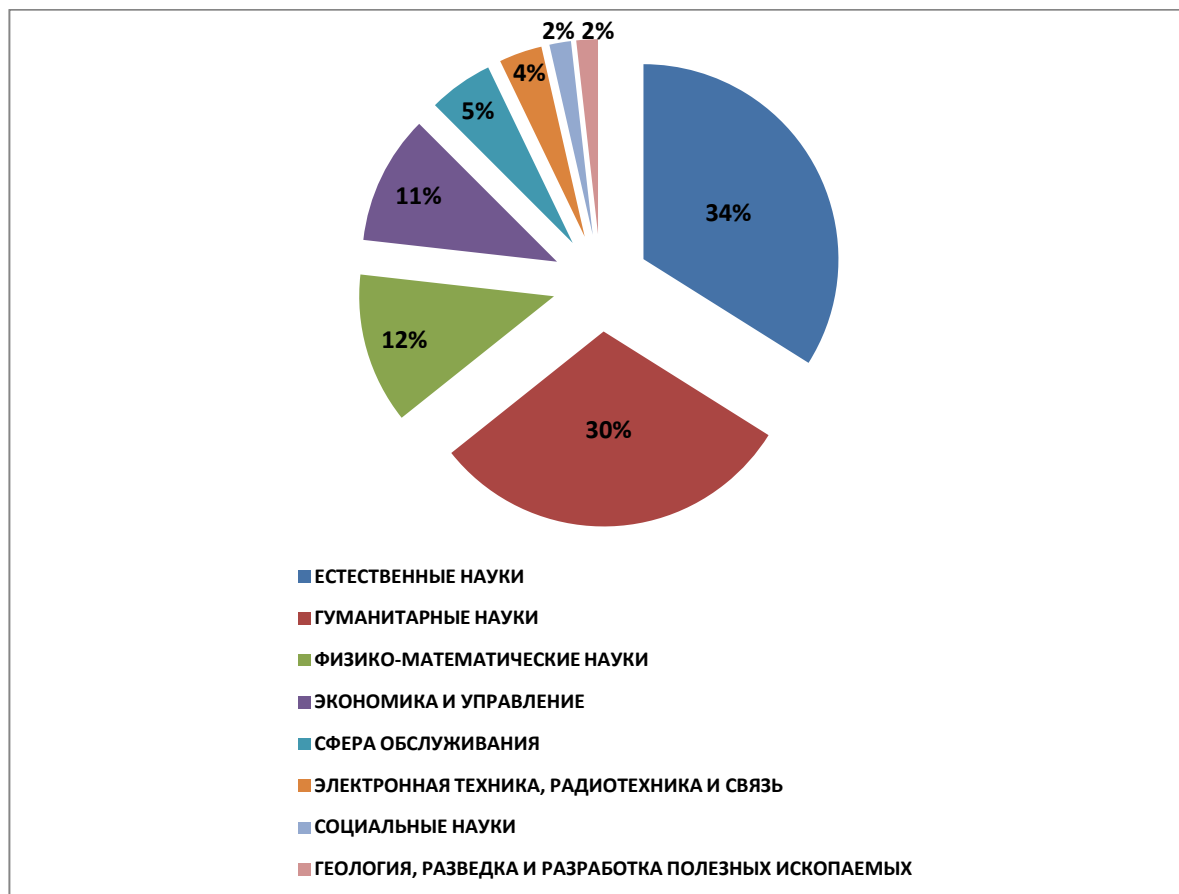
1. Рассмотреть действующие практики взаимодействия ИГУ с работодателями;
2. Определить наиболее результативные формы сотрудничества с точки зрения руководителей кафедр (подразделений);
3. Выявить, структурировать и обобщить спектр проблем, которые лежат в основе взаимодействия вузов и работодателей;
4. Обозначить инновационные подходы к сотрудничеству.

В качестве респондентов в исследовании выступили заведующие выпускающими кафедрами, так как именно кафедры обеспечивают учебный процесс и являются основными структурами, организующими сотрудничество с работодателями как в рамках выполнения учебного плана направлений, так и во внеучебное время.

В опросе приняли участие 56 выпускающих кафедр ИГУ или 73% от их общего числа (всего в ИГУ 77 выпускающих кафедр).

В диаграмме 1 представлено соотношение кафедр, принявших участие в опросе, в разрезе укрупненных групп специальностей.

**Диаграмма 1.** Профиль деятельности кафедр в разрезе УГС.



Результаты проведенного мониторинга представлены в диаграммах 2 – 14.

На первый вопрос о необходимости привлечения работодателей к учебному процессу 55 респондентов из 56 ответили положительно, лишь один ответ был отрицательный. К основным причинам данной потребности респонденты отметили: получение практических знаний и навыков учащимися, соблюдение требований ФГОС, повышение конкурентоспособности выпускника на рынке труда.

В ходе исследования формы взаимодействия университета с предприятиями-работодателями были разделены на учебные и внеучебные. К учебным, по мнению авторов, относятся формы сотрудничества, предусмотренные учебным планом направлений; внеучебные мероприятия организованы по инициативе учебного подразделения, либо совместно с работодателями, вне рамок учебного процесса. В результате опроса были выявлены наиболее ре-

зультативные учебные формы взаимодействия с работодателями (диаграмма 2).

**Диаграмма 2.** Наиболее результативные учебные формы взаимодействия с работодателями.



Как видно из диаграммы, по мнению респондентов, к наиболее результативным формам относятся: заключение договоров о целевой подготовке – 85,7%; разработка практикоориентированных курсовых и дипломных проектов по запросу работодателей – 67,9%; участие работодателей в работе ГАК и ГЭК – 60,7%.

Тем не менее, указанные результативные учебные формы взаимодействия не всегда применяются на кафедрах (диаграмма 3).

**Диаграмма 3.** Действующие учебные формы взаимодействия учебных подразделений ИГУ с работодателями.



К наиболее часто применяемым учебным формам взаимодействия выпускающих кафедр с работодателями относятся: участие работодателей в работе ГАК и ГЭК – 51,8%; руководство работодателями курсовыми и дипломными работами – 48,2%; рецензирование работодателями учебных пособий, докладов и т.д. – 46,4%, преподавание работодателями отдельных дисциплин в рамках учебного плана – 46,4%.

В диаграмме 4 представлено сравнение действующих и результативных учебных форм сотрудничества кафедры с предприятиями.

**Диаграмма 4.** Сравнение действующих и результативных учебных форм сотрудничества.



Как следует из сравнительной диаграммы, действующие практики сотрудничества с предприятиями-работодателями в университете, по мнению респондентов, не всегда относятся к числу наиболее результативных. К примеру, как выше было указано, к наиболее результативной учебной форме взаимодействия относится заключение договоров о целевой подготовке, но лишь 30,3% кафедр используют данную форму сотрудничества.

В таблице 1 представлена сравнительная характеристика указанных наиболее результативных учебных форм взаимодействия с работодателями с действующими формами.

**Таблица 1.** Сравнительная характеристика наиболее результативных учебных форм взаимодействия с работодателями с действующими формами.

Учебная форма взаимодействия	Наиболее результативные формы с точки зрения респондентов	Действующие формы
Заключение договоров о целевой подготовке	85,7%	30,3%
Разработка практикоориентированных курсовых и дипломных проектов по запросу работодателя	67,9%	37,5%
Участие работодателей в работе ГАК и ГЭК	60,7%	51,8%
Преподавание работодателями отдельных дисциплин в рамках учебного плана.	50%	46,4%
Руководство работодателями курсовыми и дипломными работами	48,2%	48,2%
Участие ППС кафедры в учебных программах по повышению квалификации сотрудников предприятий-работодателей	46,4%	33,9%
Преподавание спецкурса по адаптации студентов к рынку труда («Технологии успешной карьеры» и т.п.)	32,1%	12,5%
Рецензирование работодателями учебных пособий, статей, докладов, научных студенческих работ и т.п.	25%	46,4%
Стажировки преподавателей на предприятии.	26,8%	8,9%
Привлечение работодателей к корректровке учебных планов	21,4%	10,7%

В диаграмме 5 показаны наиболее результативные внеучебные формы взаимодействия с работодателями.

В ходе опроса было выявлено, что к наиболее результативным внеучебным формам взаимодействия относятся:

- ✓ Информирование студентов о вакансиях, стажировках, ситуации на рынке труда – 82,1%;
- ✓ Организация массовых мероприятий – 60,7%;



- ✓ Привлечение работодателей к работе комиссий по трудоустройству – 57,1%;
- ✓ Проведение круглых столов, конференций, олимпиад с участием работодателей – 53,6%;
- ✓ Развитие форм взаимодействия с выпускниками – 46,4%;
- ✓ Консультирование по вопросам трудоустройства и адаптации к рынку труда – 44,6%.

**Диаграмма 5.** Результативные внеучебные формы взаимодействия с работодателями.



В диаграмме 6 обозначены существующие внеучебные формы взаимодействия учебных подразделений ИГУ с работодателями.

**Диаграмма 6.** Действующие внеучебные формы взаимодействия учебных подразделений ИГУ с работодателями.



Самая популярная внеучебная форма взаимодействия – информирование студентов о вакансиях, стажировках, ситуации на рынке труда, ее используют 78,6% подразделений. Вторая по популярности внеучебная форма сотрудничества – проведение круглых столов, конференций, олимпиад с участием работодателей – 53,6%. На третьем месте находится консультирование по вопросам трудоустройства и адаптации к рынку труда – 41,1%.

В диаграмме 7 представлено сравнение действующих и результативных внеучебных форм сотрудничества.

**Диаграмма 7.** Сравнение действующих и результативных внеучебных форм сотрудничества.



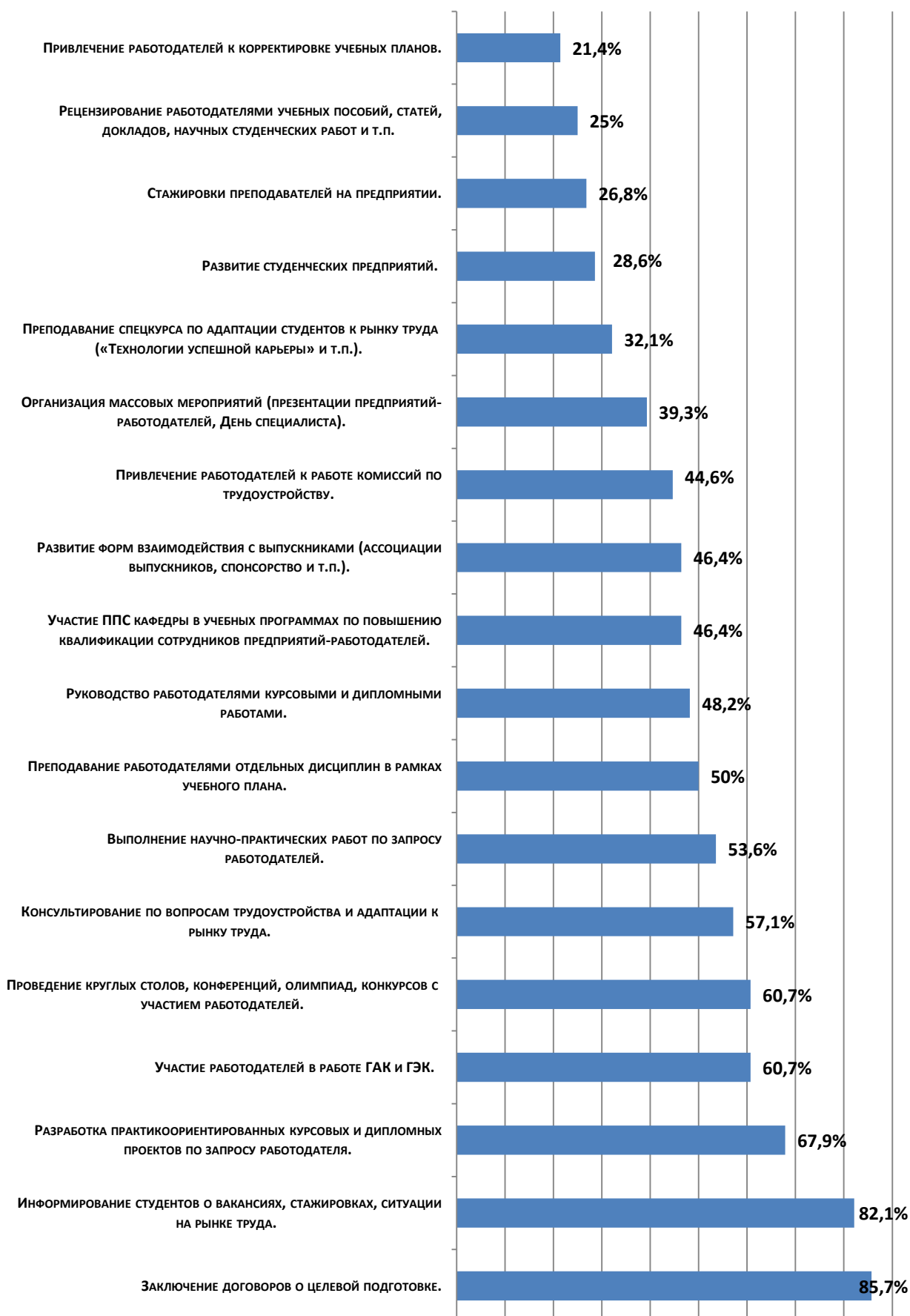
Сравнительная характеристика наиболее результативных внеучебных форм взаимодействия с работодателями с действующими формами приведена в таблице 2, которая также демонстрирует некоторое несоответствие между указанными наиболее результативными и практикуемыми формами взаимодействия.

Представленная далее диаграмма 8 отражает тот факт, что, по мнению руководителей учебных подразделений, результативными формами сотрудничества являются, практически в равной степени, как учебные, так и внеучебные варианты совместной работы. Как видно из диаграммы 9, основная часть применяемых форм взаимодействия приходится на учебный процесс.

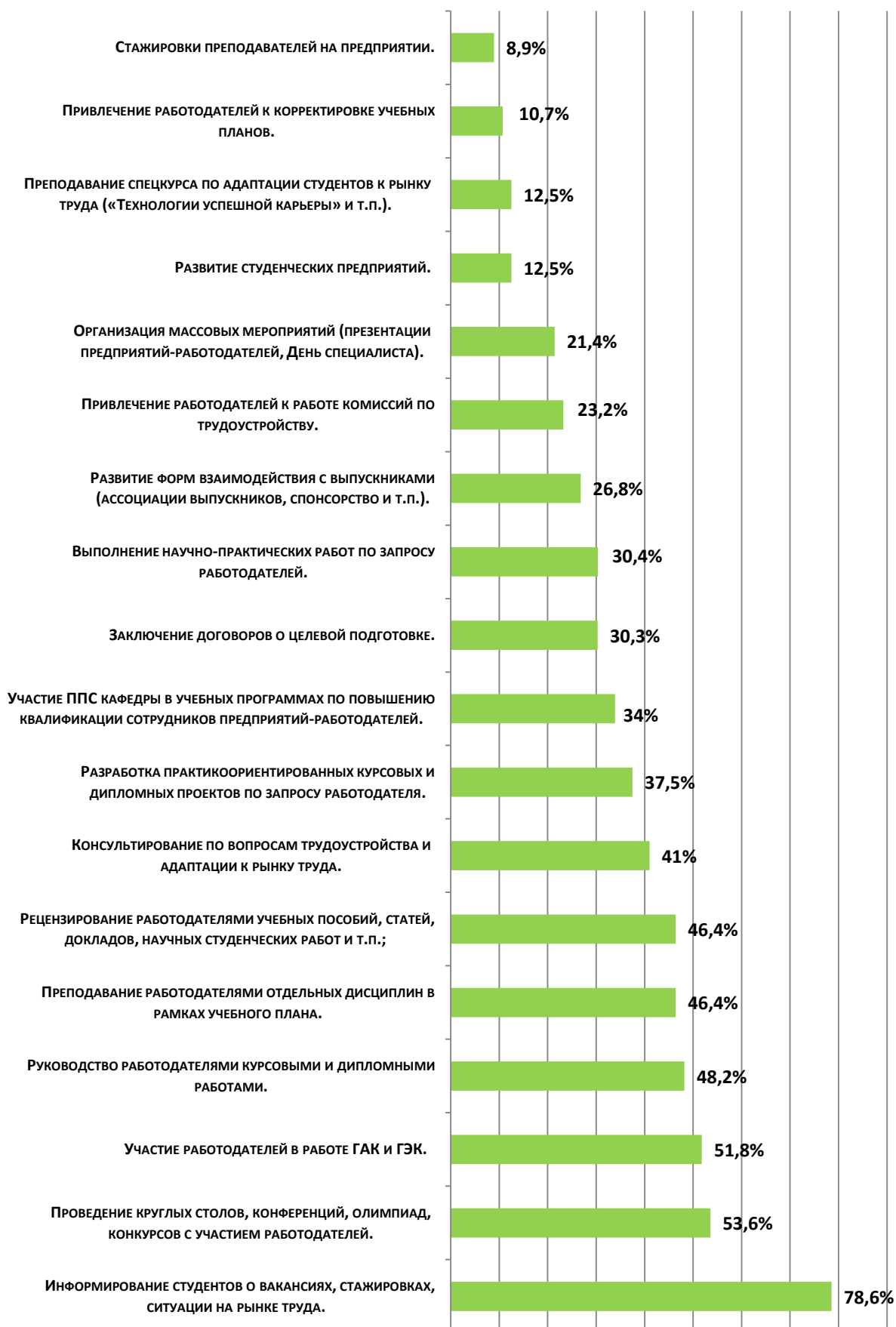
**Таблица 2.** Сравнительная характеристика наиболее результативных внеучебных форм взаимодействия с работодателями с действующими формами.

Внеучебная форма взаимодействия	Наиболее результативные формы с точки зрения респондентов	Действующие формы
Информирование студентов о вакансиях, стажировках, ситуации на рынке труда	82,1%	78,6%
Проведение круглых столов, конференций, олимпиад, конкурсов с участием работодателей	60,7%	53,6%
Консультирование по вопросам трудоустройства и адаптации к рынку труда	57,1%	41%
Выполнение научно-практических работ по запросу работодателей	53,6%	30,4%
Развитие форм взаимодействия с выпускниками (ассоциации выпускников, спонсорство и т.п.)	46,4%	26,8%
Привлечение работодателей к работе комиссий по трудоустройству	44,6	23,2%
Организация массовых мероприятий (ярмарки вакансий, презентации предприятий-работодателей, День карьеры)	39,3%	21,4%
Развитие студенческих предприятий	28,6%	12,5%

**Диаграмма 8. Результативные учебные и внеучебные формы взаимодействия с работодателями.**



**Диаграмма 9.** Действующие учебные и внеучебные формы взаимодействия с работодателями.



Важным показателем, на наш взгляд, является применение IT-технологий при сотрудничестве с работодателями (диаграмма 10).

**Диаграмма 10.** Варианты использования информационных технологий во взаимодействии с работодателями.

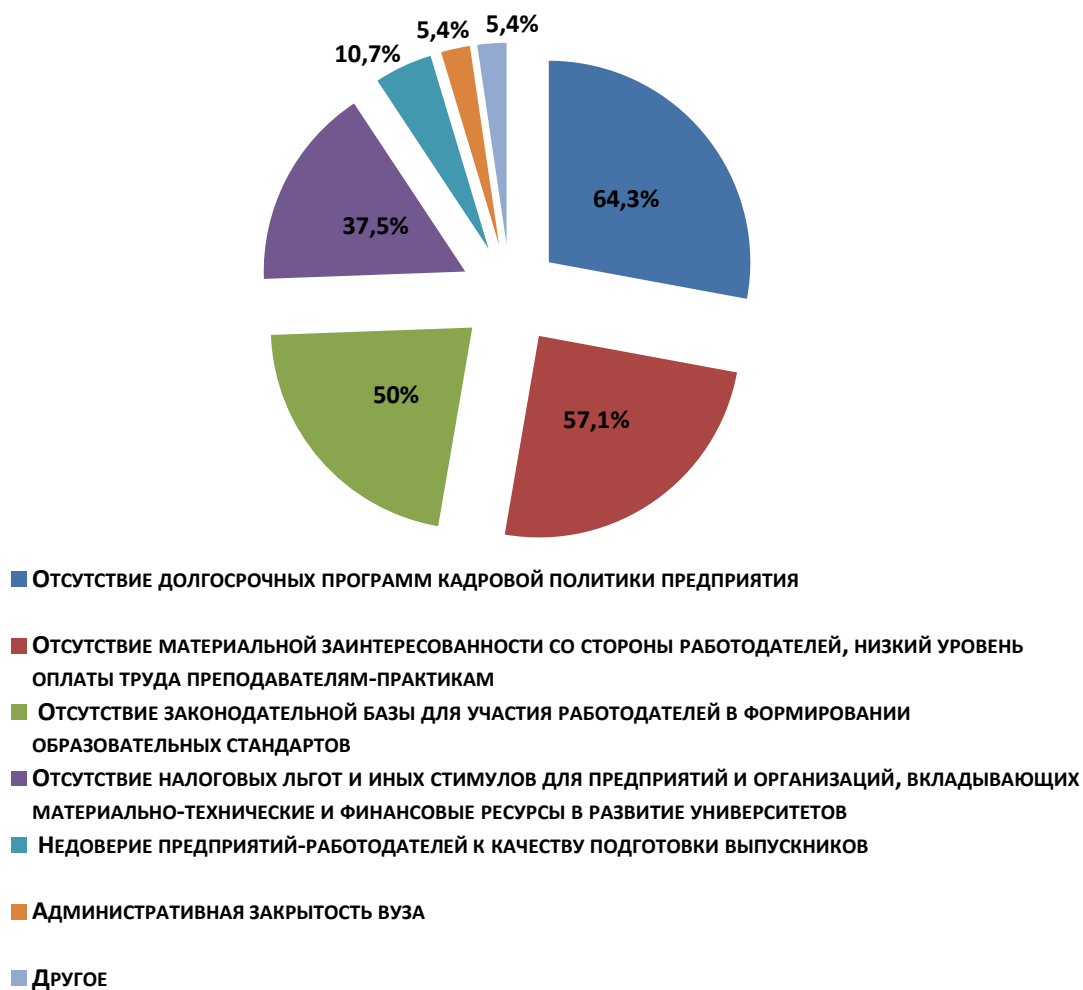


Большинство опрошенных считают, что наилучшим вариантом является поддержка собственного сайта или web-страницы – 35,7%, на втором по популярности месте – поддержка страницы в социальных сетях, так ответили 32,1% респондентов. Свой вариант ответа дали 7,1% участников опроса, указав, что подходящим являются использование электронной почты и введение индивидуальных страничек преподавателей. Наименее популярными являются IT-сервисы, рассчитанные на интерактивное взаимодействие с заранее организованной аудиторией (Skype, вебинары).

Следует отметить, что 26% представителей кафедр не отметили ни один из предлагаемых вариантов, что позволяет предположить, что ими не используются IT-технологии.

В диаграмме 11 проиллюстрированы причины низкой заинтересованности работодателей во взаимодействии с вузом, с точки зрения представителей выпускающих кафедр.

**Диаграмма 11.** Причины низкой заинтересованности работодателей во взаимодействии с вузом.



К главным причинам низкой заинтересованности работодателей во взаимодействии с вузом, по мнению респондентов, являются:

- ✓ Отсутствие долгосрочных программ кадровой политики на предприятиях, так считают 64,3%;
- ✓ Отсутствие материальной заинтересованности со стороны работодателей – 57,1%;
- ✓ Отсутствие законодательной базы для участия работодателей в формировании образовательных стандартов – 50%;
- ✓ Отсутствие налоговых льгот и иных стимулов для предприятий, вкладывающих ресурсы в развитие университета – 37,5%.



Свободный вариант ответа предложили 5,4% респондентов и указали, что работодатели не считают целесообразным вкладывать ресурсы (временные, кадровые и т.п.) в сотрудничество с вузом.

На вопрос анкеты № 8 (открытого типа), связанный со способами повышения заинтересованности предприятий-работодателей во взаимодействии с университетом, дали ответ лишь 22% участников опроса. Ими были отмечены следующие варианты:

- ✓ повышение материальной заинтересованности;
- ✓ выполнение научных проектов по запросу работодателей;
- ✓ увеличение целевого набора студентов;
- ✓ совершенствование законодательной базы;
- ✓ создание образовательных кластеров.

Диаграмма 12 классифицирует причины отказа работодателей в сотрудничестве с кафедрами ИГУ.

**Диаграмма 12.** Причины отказа работодателей в сотрудничестве.



Как показал опрос, 62,5% кафедр не имели в своей практике случаев отказа работодателей в сотрудничестве, 21,4% респондентов отметили, что работодатели отказались сотрудничать из-за отсутствия необходимости в кадрах.

В диаграмме 13 представлены основные проблемы, связанные с организацией практик студентов на предприятиях.

64,3% респондентов не имеют проблем с организацией практики студентов, тем не менее, 23,2% опрошенных испытывают нехватку мест прохождения практик.

Свободный вариант ответа дали 8,9% представителей кафедр и указали следующие проблемы: недобросовестное отношение работодателей к организации практики для студентов, финансовые проблемы работодателей, сложность оформления пакета документов для прохождения практики на отдельных предприятиях (например, оформление санитарной книжки, получение допуска к секретным сведениям и т.д.).

**Диаграмма 13.** Существующие проблемы организации практик на предприятиях.



Диаграмма 14 отражает причины, по которым работа предприятий – баз практик студентов – не соответствует ожиданиям.

К основным причинам относятся:

✓ Работодатель часто поручает студенту низкоквалифицированную работу, так считают 46,4% респондентов;

✓ «Формальный» подход к практической подготовке студентов – 39,4% ответов;

✓ 23,2% считают, что работодатель не предоставляет информацию, необходимую для написания работы.

Данный вопрос анкеты предусматривал также свободный ответ, на него ответил один респондент (1,8 %), и указал, что отсутствие материальной заинтересованности со стороны работодателей приводит к подобной ситуации.

**Диаграмма 14.** Причины, по которым работа предприятий – баз практик студентов – не соответствует ожиданиям.



В ходе мониторинга были определены некоторые количественные показатели совместной деятельности выпускающих кафедр и работодателей, представленные в таблице 3.

**Таблица 3.** Количественные показатели сотрудничества кафедр ИГУ с работодателями.

	Показатель (в среднем по ИГУ)
Процент выпускников ИГУ (в среднем за последние 3 года), трудоустроенных на предприятиях-партнерах	17,6%
Процент дипломных работ, выполняемых под руководством работодателей	14,5%
Процент студентов, проходивших практику под руководством работодателей	34%
Количество предприятий, с которыми постоянно сотрудничает университет	291

В ходе мониторинга было выявлено, что в среднем по университету учебная нагрузка, которую выполняют работодатели, не превышает 3,5% от общей кафедральной учебной нагрузки. Следует отметить, что учет требований представителей предприятий к уровню подготовки студента регламентируется Федеральным государственным образовательным стандартом. К образовательному процессу должно быть привлечено не менее 5% преподавателей из числа действующих руководителей и работников профильных организаций, предприятий и учреждений. Работодатель в нынешней ситуации выступает не как простой пользователь интеллектуального потенциала выпускника, а как полноправный участник образовательного процесса. В связи с данным обстоятельством, проблема пересмотра существующих взаимоотношений между субъектами образовательного процесса: вузом, студентом и работодателем становится все более актуальной. [2]

Заключительный вопрос анкеты №18 (открытого типа), был связан с использованием инновационных форм взаимодействия с работодателями, на него дали ответ лишь 40% респондентов.

Респонденты отметили следующие инновационные формы сотрудничества:

- ✓ Привлечение спонсорской помощи для приобретения современного оборудования и совершенствования материально-технической базы;

- ✓ Проведение фокус групп «вуз – работодатель – студент»;
- ✓ Активное использование социальных сетей;
- ✓ Увеличение числа проектно-исследовательских работ;
- ✓ Рост числа совместных публикаций и научных конференций.

Исходя из материалов исследования, можно сделать следующие выводы:

1. Получено описание существующих форм сотрудничества университета и предприятий-работодателей.
2. К самым результативным внеучебным формам, руководители кафедр отнесли следующие формы совместной работы:
  - ✓ Информирование студентов о вакансиях, стажировках, ситуации на рынке труда;
  - ✓ Организацию массовых мероприятий содействия трудоустройству (ярмарки вакансий, презентации предприятий-работодателей, Дни карьеры);
  - ✓ Привлечение работодателей к работе комиссий по трудоустройству;
  - ✓ Проведение круглых столов, конференций, олимпиад, конкурсов с участием работодателей.
3. К самым результативным учебным формам, руководители кафедр отнесли такие варианты сотрудничества, как:
  - ✓ Заключение договоров о целевой подготовке;
  - ✓ Разработка практикоориентированных курсовых и дипломных проектов по запросу работодателя;
  - ✓ Участие работодателей в работе ГАК и ГЭК;
  - ✓ Преподавание работодателями отдельных дисциплин в рамках учебного плана;
  - ✓ Руководство работодателями курсовыми и дипломными работами.
4. Большинство выпускающих кафедр (64,3%) университета не имеют проблем с организацией практик. Отмечено, что основной проблемой при организации практик для студентов является недостаточное количество баз практик (23,2%).

Данные, полученные в результате пилотного исследования, позволяют обозначить проблемные зоны, которые представляются важными, заслуживают внимания и указывают на необходимость совершенствования процесса взаимодействия с работодателями:

- ✓ Низкий уровень учебной нагрузки, которую выполняют работодатели;
- ✓ Несоответствие результативных и действующих форм сотрудничества учебного подразделения с работодателями;
- ✓ Незначительный уровень применения IT-технологий во взаимодействии.

Для совершенствования системы партнерства с работодателями вузу необходимо решить ряд актуальных задач:

1. Формирование условий для совершенствования сотрудничества с предприятиями-работодателями;
2. Создание современных информационных площадок взаимодействия между работодателями и вузом;
3. Разработка и реализация системы вовлечения работодателей в образовательный процесс;
4. Разработка и реализация системы поддержки инновационных, предпринимательских, научно-исследовательских, творческих и социальных проектов, выполняемых по заказу работодателей;
5. Организация эффективной системы межструктурного взаимодействия по вопросам развития партнерства с работодателями.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дымарская О.Я., Творогова С.В. Перспективы развития взаимодействия работодателей и вузов в контексте тенденций развития системы высшего образования в России. Итоговые результаты проекта (2008). // [Электронный ресурс] URL: <http://www.socaction.ru>.
2. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.fgosvpo.ru>.
3. Постановление Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. N 61 "О Федеральной целевой программе развития образования на 2011-2015 годы" (с изменениями и дополнениями). // Гарант [Электронный ресурс]: справочно-правовая система.