

ДОРОЖНАЯ КАРТА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СГЭУ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ И ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ БИЗНЕСА (НА ПРИМЕРЕ ИНСТИТУТА СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ)

© 2013 Э.П. Печерская, И.С. Кишова*

Ключевые слова: кадровая политика, корпоративная культура, концепция стратегического развития.

Рассматриваются понятия “кадровая политика” и “корпоративная культура”. Раскрывается содержание направлений взаимодействия института и работодателей. Дается разъяснение модернизации содержания взаимного сотрудничества вуза и работодателей.

Изменившиеся условия социально-экономического, социокультурного и технологического развития требуют нового подхода к установлению взаимодействия сфер образования, организаций-работодателей и органов исполнительной власти. Главное содержание такого взаимодействия - подготовка специалистов, способных на высоком профессиональном уровне решать сложные современные задачи в условиях научно-технического прогресса, дифференциации и интеграции производства, с учетом долгосрочных тенденций, складывающихся на рынке труда, экономической и демографической ситуации в регионе.

Главная задача деятельности института систем управления (ИСУ) - обеспечить качество подготовки выпускников, исходя из общих социально-экономических, научно-технических, социокультурных целей Самары и Самарской области, с одновременной ориентацией на умение адаптироваться в реальных условиях каждой организации в соответствии с особенностями ее хозяйственной деятельности, корпоративной культуры и кадровой политики¹. Однако ее осуществление наталкивается на серьезные противоречия между:

- ◆ социальными и профессиональными ориентациями молодежи и требованиями организаций к персоналу;
- ◆ задачей подготовки вузами молодых специалистов в соответствии с требованиями заказчиков и существующей системой вузовского образования;
- ◆ преобладанием теоретической подготовки выпускников и недостатком необходи-

мых навыков практического использования полученных знаний;

- ◆ жизненными и профессиональными притязаниями выпускников и реальными возможностями их осуществления;
- ◆ интересами развития отдельной организации и интересами общества;
- ◆ сиюминутными потребностями рынка труда и прогнозируемой на длительный период его структурой.

Вероятность их разрешения затрудняется сложной социально-экономической и демографической ситуацией. Она не позволяет решить целый ряд социальных проблем, определяющих успешность ликвидации данных противоречий. К ним относятся:

- ◆ резкое снижение числа абитуриентов в 2012-2015 гг. из-за демографического спада;
- ◆ слабая общая подготовка поступающих в вузы абитуриентов;
- ◆ влияние мирового финансового кризиса на экономические и социальные показатели развития региона;
- ◆ увеличение безработицы и сокращение рабочих мест.

В сложившихся условиях необходима существенная модернизация содержания взаимного сотрудничества вуза и работодателей на основе развития стратегических соглашений с работодателями и представителями бизнеса, направленная:

- 1) на укрепление взаимодействия института и организаций-работодателей на взаимовыгодной основе;
- 2) повышение качества подготовки специалистов в соответствии с перспективными

* Печерская Эвелина Павловна, доктор педагогических наук, профессор, директор института систем управления; Кишова Ирина Сергеевна, магистрант. - Самарский государственный экономический университет. E-mail: kiara-ra@yandex.ru.

Способы взаимодействия ИСУ с представителями компаний-работодателей	Преимущества взаимодействия для работодателей	Преимущества взаимодействия для ИСУ
1. Совместное выявление потребностей в кадрах на рынке труда	Формирование кадрового резерва	Точное знание социального заказа в кадрах, подготовка предложений по открытию новых профилей обучения
2. Совместное формулирование требований, квалификационных характеристик и корректировка на их основе образовательных программ	Получение специалиста, обладающего необходимыми знаниями	Корректировка учебных планов с целью их соответствия потребностям рынка труда, повышение квалификации преподавателей ИСУ
3. Совместное обсуждение важности дополнительного образования в течение обучения в вузе (актуальные направления обучения, необходимые компетенции молодого специалиста и т.д.)	Получение специалиста с компетенциями, необходимыми на вакантной должности	Участие ППС и студентов в программах дополнительного образования в сфере экономики, бизнеса, ИТ-коммуникаций, личностного роста. Повышение общеобразовательного уровня студентов, отработка имеющихся знаний на практике
4. Совместное участие в научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах, выставках, ярмарках как работодателей, представителей кадровых агентств, так и ППС ИСУ и студентов	Полная информация о рынке труда (спрос, предложение). Полная информация о региональных программах центров занятости, предоставляющих льготы работодателям при трудоустройстве молодых специалистов. Возможность отслеживать перспективных студентов, проводить информационные встречи, создавать кадровый резерв. Получение научной степени сотрудниками компаний-партнеров, защиты кандидатских и докторских диссертаций	Полная информация о рынке труда (спрос, предложение). Возможность участвовать в региональных программах помощи выпускникам вузов. Получение информации о квалификационных требованиях работодателей из "первых" рук. Возможность найти работу в течение обучения
5. Выявление проблемных областей деятельности предприятий и формирование тематик курсовых и дипломных работ в соответствии с выявленными проблемами	Свежий взгляд на решение проблем предприятия. Возможность внедрения лучших управленческих решений курсовых и дипломных проектов	Возможность студентам оценить практическую ценность получаемых знаний. Работа в команде с лучшими практиками и экспертами регионального бизнеса
6. Организация практик и стажировок студентов	Возможность отобрать перспективных студентов, провести обучение на специфике своего предприятия, создать кадровый резерв	Возможность получения практических навыков по специальности. Оценка своих возможностей и ресурсных зон
7. Проведение гарантированных собеседований	Экономия времени и сил по поиску кандидатов на вакансию. Возможность реально оценить потенциал студентов и подобрать студентов, достаточно лояльных конкретной компании	Экономия времени и сил по поиску работы. Получение информации о квалификационных требованиях работодателей из первых рук. Возможность найти работу в течение обучения
8. Привлечение работодателей к участию в составе комиссий при защите дипломов студентов	Возможность отобрать лучших специалистов для предприятия	Возможность проявить свои знания и зарекомендовать себя как перспективного специалиста
9. Трудоустройство студентов на предприятия социальных партнеров	Гарантия получения перспективного сотрудника	Гарантия перспективного трудоустройства
10. Ведение мониторинга карьеры выпускников на основании сведений работодателей	Возможность дать конструктивную критику, высказать пожелания по корректировке обучающих программ	Возможность для вуза корректировать обучение в соответствии с социальным заказом

требованиями рынка труда и производства путем вовлечения работодателя в процесс профессионального обучения;

3) создание условий для развития образовательной, материальной и социальной базы ИСУ и вуза в целом на основе распределения ответственности за подготовку специалистов путем согласованного взаимодействия между вузом, работодателем и иными заинтересованными структурами.

В соответствии с Концепцией стратегического развития ИСУ разработаны и реализуются следующие направления взаимодействия института и работодателей в рамках стратегических соглашений.

1. Расширение форм и методов сотрудничества ИСУ и организаций-работодателей, направленных на повышение гарантий молодым специалистам получить интересующую их работу (см. таблицу).

2. Разработка стратегии взаимодействия вуза с предприятиями и социальными партнерами.

3. Маркетинговые исследования спроса на предоставляемые вузом образовательные

и другие услуги, позволяющие планировать потребности в обучении через определение потребностей экономики в тех или иных квалификациях.

4. Введение новых, преимущественно децентрализованных механизмов и процедур обеспечения качества образования на основе экспертных оценок представителей работодателей.

¹ См.: Печерская Э.П. О реализации стратегических соглашений Института систем управления с работодателями и представителями бизнеса : проект решения от 27 марта 2013 г. о взаимодействии с работодателями в рамках реализации плана мероприятий СГЭУ в связи с введением в действие Федерального закона № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. "Об образовании в Российской Федерации" и Концепции стратегического развития ИСУ на 2011 -2016 гг.; Печерская Э.П., Сарычева К.А. Организационно-экономический механизм управления национальными проектами повышения качества жизни (на примере национального проекта "Качественное образование") // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. № 1 (99). С. 157-160.

Поступила в редакцию 13.05.2013 г.