

УДК 316.472:378

Недбаев Д.Н.

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК РЕСУРС ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ВУЗА

*Ключевые слова:* субъекты, образование, рынок труда, социальное партнерство, корпоративная культура, подготовка студентов, профессиональная компетентность, карьерные стратегии, обучающий ресурс.

В современном мире приоритеты работодателя в области кадровой политики сместились от профессиональных умений и навыков специалиста в область ключевых профессиональных компетенций, личностно развивающих траекторий подготовки по заказам работодателя. При этом образовательный менеджмент превращается в инструмент компетентного решения социально-педагогических и экономических проблем, а социальное партнерство становится необходимым условием формирования заказа на подготовку высококвалифицированных кадров [1].

Появление принципиально новых производственных, образовательных и информационных технологий, профессий и специальностей поставило перед высшей школой весьма сложную задачу пересмотра содержания образования, совершенствования форм, методов и технологий обучения, многопрофильной и многоуровневой подготовки, кооперации с субъектами рынка труда, органами власти, объединениями работодателей, общественными организациями.

Социальное партнерство в профессиональном образовании – это особый тип взаимодействия образовательных организаций с различными институтами рынка труда, т.е. с предприятиями-работодателями, департаментом федеральной службы труда и занятости населения, региональными органами исполнительной власти, общественными организациями, высшей школой. Основная цель социального партнерства – содействие процессу подготовки и переподготовки конкурентоспособных квалифицированных работников, адаптирующихся к быстрым изменениям рынка труда. В организации социального партнерства необходимо предусматривать три уровня [2]:

- первый – уровень образовательного заказа;
- второй – трудоустройство выпускника;
- третий – уровень профессионального и карьерного роста выпускника, установления рефлексивных связей с образовательной организацией.

Однако в настоящее время отсутствует целенаправленная система организации взаимодействия образовательных организаций с работодателями, что, в свою очередь, создает ряд социальных и экономических проблем трудоустройства молодежи, подготовки кадров, отвечающих современным требованиям рынка труда. В связи с этим возникает необходимость создания модели социального партнерства и реализации программы, обеспечивающей реальное трехуровневое социальное партнерство образовательных организаций и работодателей, имеющих целью подготовку высокопрофессиональных и конкурентоспособных кадров [3].

На основании Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. нами была разработана программа социального партнерства «Старт карьеры» в целях социальной поддержки молодежи и выпускников учебных заведений, повышения качества подготовки кадров и их конкурентоспособности на рынке труда, оказания помощи молодым людям на этапе вхождения в сферу профессиональной деятельности, а также в их дальнейшем карьерном росте. Данная программа направлена на решение следующих вопросов:

- преодоление несоответствия уровня подготовки кадров требованиям работодателей;
- создание усовершенствованной модели формирования профессио-

нальной структуры кадров с учетом предлагаемых образовательных и профессиональных стандартов;

- внедрение методов комплексного планирования объемов и структуры подготовки кадров на основе анализа прогнозных потребностей региона в трудовых ресурсах по всем уровням профессионального образования;
- разработка проектов по привлечению работодателей и инвесторов к подготовке кадров на разных этапах обучения;
- выявление и развитие молодых талантов и создание условий для их профессионального становления и карьерного роста.

В рамках реализации программы «Старт карьеры» выполняется комплекс мероприятий, направленных на повышение эффективности системы взаимодействия образовательных организаций с работодателями по обеспечению рынка труда конкурентоспособными кадрами [4–7].

**1. Создание усовершенствованной модели подготовки квалифицированных и конкурентоспособных кадров**, что требует перевода студента из объектного в субъектное положение, т.е. в позицию активного профессионального саморазвития, позволяющую студенту проектировать свое личностное и профессиональное развитие на разных этапах вузовского обучения.

**2. Разработка проектов по привлечению работодателей и инвесторов к подготовке кадров на разных этапах вузовского обучения.** Возможна кооперация образовательного процесса вуза и работодателей в области:

- учебно-методической и учебно-исследовательской деятельности (выполнение выпускных квалификационных работ по тематике

предприятия и их публичная защита; привлечение ведущих специалистов предприятия к учебному процессу: проведению лекций и семинарских, практических занятий, руководству различными видами практики; совместная работа по созданию учебно-методического сопровождения практик и стажировок с целью внесения в каждую основную образовательную программу механизма формирования у студентов конкретных профессиональных компетенций; организация и проведение практик (стажировок) согласно графику; участие в научно-практических конференциях для обсуждения достижений сотрудничества и задач перспективного развития; оценка качества образования со стороны предприятий через участие в работе государственных аттестационных комиссий, различного рода профессиональных конкурсах);

- научно-исследовательской деятельности (создание банка данных профессиональных задач; проведение Интернет-конференций, форумов и вебинаров по вопросам трудоустройства; регистрация прав интеллектуальной собственности; опрос (анкетирование, беседа, интервью) работодателей по профилю профессиональных компетенций; проведение исследований по выявлению потребностей обучающихся и их семей в образовательных услугах, проведение конкурсов профессионального мастерства среди студентов старших курсов).

**3. Разработка, экспертиза и профессионально-общественная аккредитация образовательных и профессиональных программ**, основанных на компетентностном подходе и профессиональных стандартах, с

прямым участием объединений работодателей (разработка образовательных программ «под заказ»; развитие содержания образования с учетом предложений работодателей; участие в обновлении требований к профессиональным компетенциям востребованных специалистов). Внедрение в образовательный процесс инновационных технологий. В рамках вузовской инновационной программы «Образование и карьера» были апробированы новые формы подготовки студентов путем психологического сопровождения развития их профессиональных компетентностей. Успешному формированию профессиональных компетенций и компетентностей способствуют различные карьерные стратегии, помогающие студенту конкретизировать цели и способы достижения их в профессиональной деятельности, а также разумнее распорядиться своим временем и силами, полнее раскрыть свой потенциал.

Рассмотрим карьерные стратегии на разных этапах вузовского обучения.

I курс – адаптивный этап. На этом этапе студент составляет социально-психологический портрет профессии, проводит профориентационную диагностику и самопознание, оценивает свои личностные особенности, имеющие значение с точки зрения профессионального развития; соотносит выбранную для освоения основную образовательную программу, специализацию с данными профессиональной диагностики и своими личностными особенностями студента; участвует в конкурсах, олимпиадах, посещает «Дни карьеры»; участвует в написании докладов, рефератов, тренингах личностного роста, научно-исследовательской работе студентов; участвует в работе школы учебно-профессиональной адаптации студен-

тов [8]. Составляет индивидуальный карьерно-образовательный маршрут, частью которого является базовая матрица карьерных возможностей. Она предлагается студенту при поступлении в вуз с целью его профилирования как субъекта профессионального самоопределения.

II курс – ресурсный этап. Изучение ресурсов овладения профессией, способностей и профессиональных склонностей к выбранной профессии, составление перечня дополнительной профильной литературы и сайтов, с которыми необходимо ознакомиться в процессе обучения; сравнение и анализ полученной информации; взаимодействие с выпускниками; посещение мероприятий, касающихся молодежной занятости; регулярное отслеживание новинок профессиональной литературы и специализированных сайтов, форумов, виртуальных представительств. Обучение написанию профессионального резюме. Получение теоретических и практических знаний в области технологий карьеры. Прохождение практики. Сбор информации о компаниях и организациях, изучение индивидуального стиля деятельности лучших работников; участие в конкурсах научных проектов, прохождение тренингов с включением тем самопрезентации, постановки цели, уверенного поведения, участие в интерактивных творческих делах по вхождению в профессию, изучению рынка образовательных услуг, накопление классического портфолио и создание веб-портфолио.

III курс – проектно-деятельностный этап. Анализ информации и рефлексия опыта прошедшей стажировки; изучение профессиональной литературы и посещение специализированных выставок; карьерное консультирование; выработка активной позиции по отно-

шению к своему здоровью, карьере и личностному развитию; участие в тренингах «Тайм-менеджмент», «Развитие лидерских качеств», «Самопрезентация и эффективное собеседование»; получение знаний по основам научно-исследовательской работы студентов, участие в научно-образовательной школе исследователя; написание курсовой работы и участие в научных проектах. Информирование о возможностях трудоустройства (на этом этапе возможна подработка в свободное от учебы время, в результате чего студент может сравнить полученные в вузе знания с реальной практикой, прояснить с преподавателем и тьютором тонкости работы. Рекомендуемые вакансии для студентов в вузе – ресепшионист, технический секретарь приемной комиссии, помощник менеджера факультета, лаборант центра психологической помощи населению «РОСТ», лаборант вузовской информационной службы). Коррекция функциональной матрицы карьерных возможностей и индивидуального карьерно-образовательного маршрута.

IV курс – идентификационный этап. Построение своего жизненного сценария, составление профессионального резюме, прохождение тематических тренингов «Техники эффективного карьерного роста», «Ассертивное поведение», «Успешное трудоустройство». Написание выпускной квалификационной работы, получение консультаций по вопросам юридических аспектов трудовых отношений; сбор основных документов для успешного трудоустройства; получение трудового паспорта выпускника и сертификатов работодателей, участие в конкурсах и проектах; публичная защита веб-портфолио выпускника.

Повышению качества подготовки кадров в рыночных условиях содей-

ствуется система карьерного менеджмента в вузе. Она направлена на формирование профессиональных ценностей и отражает то, к чему надо стремиться, уточняет сроки продвижения по имеющимся индивидуальным карьерно-образовательным маршрутам [9; 10].

**4. Создание системы профессиональной ориентации молодежи,** включая организацию радио- и телепередач, публикаций в печатных СМИ, а также социальных сетях, ориентированных на повышение престижа востребованных профессий. Эффективными формами воспитательной и профориентационной работы являются: публикации репортажей о выпускниках вуза, ведущих работодателей, результатах практики и других форм взаимодействия; проведение тематических встреч «Люди дела»; совместная профориентационная и консультационная работа с обучающимися; проведение профтестирования со школьниками с целью определения их склонности к определенным профессиям; проведение предметных олимпиад среди обучающейся молодежи и поддержка одаренных детей.

**5. Проведение процедуры подтверждения соответствия квалификации выпускников образовательных организаций требованиям общероссийских и региональных профессиональных стандартов** с участием объединений работодателей; последующее трудоустройство. Наиболее эффективными формами разработки практико-ориентированного компонента подготовки студентов с учетом требований рынка труда являются тематические производственные экскурсии и профессиональные конкурсы; круглые столы и научно-практические конференции (например: «Образование и работа: взаимные ожидания»);

индивидуальные консультации совместно с работодателями, направленные на подготовку молодежи к вступлению в профессиональную жизнь; семинары – презентации организаций (например: «Поиск работы и построение карьеры»); «Дни карьеры» с участием представителей служб базовых предприятий; участие в ярмарках вакансий рабочих мест; кадровый маркетинг и мониторинг эффективности трудоустройства выпускников вуза и текучести кадров организации; создание банка данных выпускников вуза и прием их в клуб выпускников (о работе клуба выпускников «Ресурсность, Успешность, Личность» (РУЛЬ) см. на сайте аспи.рф); вручение трудового паспорта выпускника и сертификатов работодателей; размещение на вузовском сайте и сайте предприятия профессиограмм специальностей и направлений подготовки, а также информации о трудоустройстве выпускников прошлых лет.

**6. Повышение квалификации и переподготовка работников образовательных организаций** в системе базовых центров с использованием механизмов модульно-накопительной системы и зачетных единиц по индивидуальным карьерно-образовательным траекториям. Формирование корпоративной культуры в профессии. Наиболее результативной формой работы является систематическое проведение тематических тренингов, семинаров и обучающих программ как для студентов вуза (составление резюме, сопроводительных и рекомендательных писем; самопрезентация и собеседование с работодателем; технологии отбора персонала и оформления на работу; адаптация в новом трудовом коллективе), так и для работников предприятия (самоменеджмент; проведение организационно-деловых игр

по повышению мотивации труда и личной ответственности) [11; 12].

**7. Проведение мониторинговых исследований системы профессионального образования** различной направленности, издание научно-методической и информационной литературы по всем направлениям реализации программы «Старт карьеры».

Социальное партнерство образовательной организации и работодателей можно рассматривать как дополнительный обучающий ресурс, который оказывает влияние на содержание обучения и на качество профессиональной подготовки студентов вуза. Мы полагаем, что в складывающихся условиях создание института социального партнерства будет способствовать решению следующих важных проблем:

- разработка концептуальных основ социального партнерства образовательных организаций и работодателей основных отраслей экономики и других социальных отраслей центрами занятости;
- согласование программ подготовки кадров с текущими запросами рынка труда и перспективами их потребностей;
- снижение дефицита квалифицированных кадров по профессиям и специальностям, имеющим спрос на современном рынке труда;
- внедрение сформированных с участием работодателей образовательных и профессиональных программ, инновационных образовательных и информационных технологий;
- внедрение новых форм, механизмов независимой оценки и контроля качества образования с привлечением профессиональных объединений и общественных организаций;
- кооперирование образовательной организации с работодателями и их

объединениями для формирования устойчивых двухсторонних связей по трудоустройству выпускников, поддержанию образовательной системы;

- повышение открытости и прозрачности деятельности образовательной организации для потребителей и заказчиков;
- создание эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации высококвалифицированных кадров;
- внедрение технологий студенческого карьерного тьюторинга и системы карьерного менеджмента выпускников.
- оптимизация процессов профессиональной адаптации выпускников.

Остается надеяться, что опыт социального партнерства в рамках программы «Старт карьеры» позволит реализовывать связь всех трех уровней партнерства более технологично и содержательно, а сама программа будет востребована как работодателями, так и образовательными организациями.

#### Библиография

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р). URL: <http://government.ru/info/6217>.
2. Каченко Е.В. Современные проблемы профессионального образования в условиях рыночной экономики // Образование и наука. 2004. № 1 (25). С. 70–75.
3. Недбаев Д.Н., Дикая И.В. Управление персоналом. М.: Илекса, 2012.
4. Недбаев Д.Н. Психология менеджера образования: личностное и профессиональное развитие. 2-е изд., перераб. и доп. Ставрополь: АГРУС, 2011.
5. <http://www.rost.ru/projects/education/ed3/ed31/ed31.shtml>.
6. <http://www.kremliv.ru>.
7. <http://www.informika.ru>.
8. Недбаев Д.Н. Инновационные идеи и карьерные технологии подготовки будущих профессионалов // Психология в вузе. М.; Обнинск: Ис-

- следовательская группа «Социальные науки», 2012. № 5. С. 18–34.
9. *Bonk, C.J., M. Lee and T.H. Reynolds*, 2009. A Special Passage Through Asia T-Learning. *International Journal on E-Learning*, 8 (4): 439–445.
  10. *Fillion, G. et al.*, 2009. Integrating ICT into Higher Education: investigation Onsite and Online Professor's Points of View. *international Journal on E-Learning*, 8 (4): 17–55.
  11. *Rychen, D.S. and L.H. Salganik*. Definition and Conceptual Foundations. Strategy Paper: an Overarching Frame of reference for a Coherent Assessment and research Program on Key Competencies. URL: //www.deseco.admin.ch.
  12. *Shelton, K. and M. Puziffero*, 2009. Supporting Online Faculty – Revisiting the Seven Principles (A Few Years Later). *Online Journal of Distance Learning Administration*, 12 (3).

#### **Bibliography**

1. The concept of long-term social and economic development of the Russian Federation for the period till 2020 (approved by the order of the Government of the Russian Federation on November 17, 2008 № 1662-p). URL: <http://government.ru/info/6217>. (rus)
2. *Tkachenko, E.V.*, 2004. Modern problem of vocational training in conditions of market economy. *Education and science*, 1 (25): 70–75. (rus)
3. *Nedbaev, D.N. and I.V. Dikaya*, 2012. Personnel management. Moscow: published by Ileksa. (rus)
4. *Nedbaev, D.N.*, 2011. Psychology of manager of education: personal and professional development. 2<sup>nd</sup> ed., corrected. Stavropol: published by ARGUS. (rus)
5. <http://www.rost.ru/projects/education/ed3/ed31/ed31.shtml>.
6. <http://www.kremliv.ru>.
7. <http://www.informika.ru>.
8. *Nedbaev, D.N.*, 2012. Innovative ideas and career technologies of preparation of future professionals. In: *Psychology in higher school* (№ 5). Moscow; Obninsk: Research group "Social science": 18–34. (rus)
9. *Bonk, C.J., M. Lee and T.H. Reynolds*, 2009. A Special Passage Through Asia T-Learning. *International Journal on E-Learning*, 8 (4): 439–445.
10. *Fillion, G. et al.*, 2009. Integrating ICT into Higher Education: investigation Onsite and Online Professor's Points of View. *international Journal on E-Learning*, 8 (4) : 17–55.
11. *Rychen, D.S. and L.H. Salganik*. Definition and Conceptual Foundations. Strategy Paper: an Overarching Frame of reference for a Coherent Assessment and research Program on Key Competencies. URL: // www.deseco.admin.ch.
12. *Shelton, K. and M. Puziffero*, 2009. Supporting Online Faculty – Revisiting the Seven Principles (A Few Years Later). *Online Journal of Distance Learning Administration*, 12 (3).