

Определение форм взаимодействия вузов и предприятий-работодателей

И. П. Тавлуй

*Национальный университет биоресурсов и природопользования
Украины*

Общество, которое ориентируется на позитивные изменения, нуждается в новых образовательных ориентирах, основанных на понимании, что высшее образование превращается в глобальное предприятие. Такой подход привел к формулированию новой стратегической цели высшей школы, которая включает в себя построение конкурентоспособной экономики, основанной на знаниях, повышение уровня занятости населения, а также укрепление социального объединения общества.

Исследования активов аграрных компаний, которые провел Украинский клуб аграрного бизнеса, показали, что на начало июля 2010 года под контролем 60 проанализированных аграрных холдингов находилось 4016 тыс. га сельскохозяйственных угодий, что составляет 23,6% от площади угодий контролируемых всеми сельскохозяйственными предприятиями в Украине и 9,7% всех сельхозугодий Украины.

Консолидация экспортных рынков привела к тому, что для всех основных экспортных позиций доля первой тройки экспортеров не опускается ниже одной третьей части от всех объемов экспорта, а доля первой пятерки в отдельных случаях превышает 60%. Увеличивается присутствие холдингов в экспортном бизнесе.

Урожайность культур и продуктивность животных в агрохолдингах выше на 10-15% чем у среднестатистического сельскохозяйственного предприятия Украины. Однако прибыльность растениеводства за 2009 год у агрохолдингов оказалась ниже, чем в среднем по Украине, но в животноводстве крупнейшие аграрные компании были более рентабельны

(17,7% по сравнению с 5,5% по всех сельскохозяйственных предприятиях). Такая ситуация объясняется, прежде всего, значительной частью менее качественных почв в пользовании, которые были взяты в аренду в ходе агрессивного наращивания земельных банков, а также обработкой не всех площадей взятых в аренду.

Данный анализ показал структуру активов украинских аграрных компаний, эффективность их деятельности в целом.

Укрупнение бизнеса и, как следствие, глобализация всех ресурсобеспечивающих, производственных, технологический, а также управленческих процессов оказали ключевое влияние на рынок труда в Украине: с одной стороны, повышение технико-экономических показателей деятельности предприятий, с другой - значительно сократились потребности в наемном персонале.

Совершенно очевидно, что финансово-экономический кризис также определил масштабные изменения на украинском и мировом рынках труда. По данным государственной статистики в 1 полугодии 2010 года только 54 % украинских предприятий были прибыльными. И на сегодняшний день экономическая ситуация не позволяет компаниям определять долгосрочные стратегии развития, а это делает невозможным прогнозирование потребностей рынка труда.

Однако существуют стратегические приоритеты развития страны, которые в любом случае окажут влияние на рынок труда. В феврале 2008 года Украина стала членом Мировой организации торговли, что определило потребность в реструктуризации промышленности и сельского хозяйства, повышение стандартов производства и управления. Это и есть те вопросы, к решению которых должны быть готовы завтрашние выпускники вузов. Открытость отечественного рынка для иностранной продукции постепенно вводит понятие «качества», как основу конкурентоспособности украинского производителя. Мировые стандарты в обеспечении качества продуктов питания, экологической безопасности, информационной безопасности,

социальной ответственности, систем менеджмента качества – именно эти технологии обеспечат развитие украинской экономики, а специалисты, обладающие такими знаниями, будут востребованы в перспективе.

Нельзя не отметить изменение структуры потребностей предприятий в сторону расширения служб маркетинга, продаж, администрирования, PR, HR, IT-служб, как следствие внедрения передовых технологий, автоматизации производственных процессов предприятий, повышающих их эффективность.

Высшие учебные заведения оказались не готовыми к таким быстрым и радикальным изменениям на рынке труда. Кроме того, украинские и европейские работодатели все больше внимания уделяют не уровню оценок выпускника вуза, а навыкам, которые характеризуют его «пригодность к трудоустройству» (Employability) и определяются как совокупность знаний, умений, владение подходами для разрешения производственных ситуаций, а также способность и желание непрерывного совершенствования и профессионального развития. Пригодность к трудоустройству включает такие компетенции как уровень самоорганизации, способность к работе в группах, умение решать конкретные задачи, навыки коммуникаций и грамотность, владение информационными технологиями и пр. Эти компетенции носят общий характер и не зависят от основного профиля выбранной специальности. Вузы не рассматривают формирование навыков у студентов, как одно из ключевых преимуществ при трудоустройстве выпускника и это направление находится вне области обеспечения гарантии качества учебных заведений.

Сегодняшняя ситуация изменения структуры рынка труда, неопределенности в его прогнозировании есть составляющей проблемой еще более масштабной мировой тенденции: изменение миссии и статуса университета в связи с процессами глобализации, интернационализации образования, развитие систем транснационального образования, уменьшения влияния государства на университетское образование. Изменения, которые

происходят в обществе и в высшей школе в начале 3-го тысячелетия требует сформулировать новые принципы сотрудничества, которые бы обеспечивали международный характер программ образования и научных исследований, широкий доступ к новым технологиям, усиление партнерских связей между рынком труда и высшими учебными заведениями.

В научных кругах превалирует мнение о том, что отсутствие рынка труда не позволяет высшим учебным заведениям прогнозировать потребности в выпускниках, следствием чего есть их невостребованность по окончании университета. Усиливающаяся конкуренция между вузами страны, которая обострилась интернационализацией образования и демографическим кризисом, сокращение финансирования со стороны государства – все это вопросы, требующие решения непосредственно высшими учебными заведениями.

Использование ключевого принципа системы менеджмента качества «Ориентация на потребителя» в развитии высших учебных заведений позволит решить их ключевые проблемы, а внедрение инноваций в управление вузами даст возможность конкурировать не только на внутренних рынках, но и на внешних.

Отсутствие рынка труда ставит перед вузами стратегическую цель: создать рынок труда. Нам видится возможным достижение этой цели исключительно в партнерстве с предприятиями-работодателями. Речь идет именно о партнерских взаимоотношениях, а не постоянной адаптации высшей школы к рынку труда. Для обеспечения такого сотрудничества, развития соответствующих проектов, необходимо, прежде всего, провести анализ ключевых потребностей каждой из сторон.

Так, к ключевым потребностям крупных аграрных предприятий в сегодняшних условиях, а также к предложениям по их обеспечению с участием высших учебных заведений, можно отнести:

- Создание и постоянное поддержание имиджа социально ответственной компании: совместные проекты с университетами, включая назначение

стипендий лучшим студентам, благотворительные мероприятия, спонсорская помощь, совместные конкурсы - позволят реализовать данную потребность.

- Подбор персонала: несмотря на сокращение рабочих мест и уменьшение вакансий, процесс подбора персонала остается ключевым для компаний; вузы имеют возможность изучить сегодняшние требования работодателей, включая «пригодность к трудоустройству», создать базу студентов старших курсов, отвечающих данным требованиям и таким образом целенаправленно способствовать трудоустройству своих выпускников.
- Обучение персонала: реализация данной потребности на предприятиях обеспечивается, в большинстве случаев, с привлечением консалтинговых компаний – высшие учебные заведения в обеспечении принципа Болонского процесса «Обучение на протяжении жизни» имеют все основания представить рынку новый продукт – краткосрочные тренинги, семинары, курсы повышения квалификации, в т.ч. дистанционные курсы и пр.
- Инновации – как основа развития бизнеса: конкуренция на внутренних и внешних рынках вынуждает работодателей внедрять инновационные технологии, которые повышают, как эффективность деятельности предприятий в целом, так и качество самого продукта. Проведение научно-исследовательских работ в тех сферах, которые прежде всего интересны предприятиям повышает вероятность создания инновационного продукта, востребованного на рынке.
- Аутсорсинг отдельных видов деятельности: материально-техническая база вузов позволяет на хоздоговорных отношениях выполнять такие работы как маркетинговые и лабораторные исследования, разработка технической документации и пр.

Партнерство не станет длительным и результативным, если в его программах не будут учтены потребности обеих сторон. Так, к актуальным

вопросам, которые стоят перед высшими учебными заведениями и возможностям по их решению с участием предприятий-работодателей, можно отнести:

- Распространение информации о высшем учебном заведении: партнерство с крупными работодателями позволит вузам донести информацию о направлениях подготовки в университете сотрудникам компании – родителям потенциальных абитуриентов, которые наиболее влияют на своих детей в выборе вуза (53% по исследованиям Национального университета биоресурсов и природопользования, проведенных в 2010 году).
- Создание и постоянное поддержание имиджа университета, как современного учебного заведения, лидера в отрасли: научно-исследовательские разработки, которые реализованы как инновации в учебном процессе, на предприятиях отрасли и результативны с точки зрения экономической эффективности – можно считать наиболее достоверным подтверждением лидерства вуза в отрасли.
- Определение потребностей рынка труда: внедрение механизмов обратной связи с потребителями позволит высшим учебным заведениям определять актуальные требования работодателей к выпускникам, а также отслеживать уровень удовлетворенности работодателей выпускниками, что в свою очередь даст возможность университетам оперативно принимать организационно-управленческие решения, способствующие повышению качества учебного процесса.
- Повышение качества образования: привлечение работодателей на всех этапах жизненного цикла продукта позволит оперативно корректировать учебный процесс под актуальные потребности рынка труда. Здесь целесообразны такие формы сотрудничества, как согласование учебных планов с работодателями, привлечение сотрудников предприятий для проведения открытых лекций, их участия в Государственных экзаменационных комиссиях и пр.

- Обновление материально-технической базы: спонсорская помощь предприятий-работодателей, а также использование их производственных возможностей для практической подготовки студентов позволит решить одну из наиболее актуальных проблем высшей школы.
- Диверсификация источников финансирования: недостаточность финансирования со стороны государства вынуждает вузы к поиску новых источников поступления денежных средств. Этими источниками могут стать хозрасчетные договора на отдельные виды работ, непосредственно те работы, которые востребованы предприятиями-работодателями.

К сожалению, на сегодняшний день вузы и предприятия-работодатели не до конца понимают все выгоды от такого партнерства. Конкуренция на рынке, в том числе и на рынке образовательных услуг, обязывает все заинтересованные стороны к поиску новых инновационных инструментов для обеспечения как эффективности деятельности, так и гарантии качества.