

Повышение социальной ответственности государственного вуза путем расширения взаимодействия с работодателями (на примере результатов эмпирического исследования)

Лагутина Е.Е., к.э.н., доцент кафедры акмеологии и менеджмента, УрГПУ,
Девятковская И.В., к.псих.н., доцент кафедры акмеологии и менеджмента,
УрГПУ

Аннотация: В современных условиях перед вузом активно встает вопрос о социальной ответственности перед выпускниками, работодателями и т.д. Вуз активно ищет формы формирования социальной ответственности. В статье представлены результаты исследования, целью которого стало в условиях сложившегося рыночного механизма спроса и предложения рабочей силы предложить новый механизм взаимодействия института образования и рынка труда на примере государственного вуза. На основе полученных данных авторами предложены направления взаимодействия государственного вуза и работодателей.

Ключевые слова: образовательная организация, взаимодействие образовательной организации и работодателя, система трудоустройства выпускников, социальная ответственность, социальная ответственность университетов.

Increased social responsibility state of the University through increased interaction with employers (for example, the results of empirical research)

Lagutina E.E., Ph. D., associate Professor in the Department akmeologii and management, USPU

Devyatovsky I.V., candidate of psycho.N., associate Professor of the Department akmeologii and management, USPU

Annotation. In modern conditions before the University actively raises the question of social responsibility towards graduates, employers, etc. the University is actively seeking ways of formation of social responsibility. The article presents the results of a study whose goal was in the current market mechanism of demand and supply of labor to propose a new mechanism of interaction Institute for education and the labour market on the example of the state universities. Based on the obtained data the authors suggested areas of cooperation of state and University employers.

Key words: educational organization, the interaction of the educational organization and employer, the system of employment of graduates, social responsibility, social responsibility of universities.

Процессы, происходящие в мире и в российском обществе, связанные с нехваткой ресурсов для проведения полноценной социальной политики, объективно ведут к необходимости осознания степени значимости социальной ответственности различными субъектами экономической деятельности. Социально ответственная организация при принятии решений руководствуется не только своими интересами, но и интересами других участников общества. Как следствие снижается нагрузка на государство при проведении социальной политики.

Большинство ученых (Белобрагин В.Я., Благов Ю.Е., Гуняев Н., Зверкович И.О., Калачинский А.В., Креймер Ж., Лавров А.А., Михайлов Н.В., Ниязова М.В., Путилло Л.В., Скляр Е.Н., Цыганов И.Ю., Шапкин И.Н. и др.), а также специалистов-практиков отмечают возросшую актуальность проблемы и роли социальной ответственности современных социальных институтов, в том числе и образовательных организаций высшего профессионального образования. Работодатели отмечают слабое взаимодействие профессионального образования и рынка труда. В результате профессиональное образование готовит кадры без учета потребностей работодателей, что приводит к избытку одних специалистов и рабочих и острой нехватке других.

В данной статье мы обращаемся к изучению вопросов социальной ответственности вуза перед организациями-работодателями на примере опыта взаимодействия государственного вуза с региональными организациями-работодателями, чтобы на основе результатов мониторинга их мнения о направлениях взаимодействия с вузом и о качестве подготовки выпускников определить перспективные направления дальнейшего сотрудничества.

Социальная ответственность понимается как добровольный отклик на социальные проблемы со стороны организации. Этот отклик имеет место по отношению к тому, что лежит вне определяемых законом или регулируемыми органами требований или же сверх этих требований.¹

Бараблина С.В. и Мехришвили Л.Л. отмечают, что социальная ответственность относится к действиям организации, направленным на поддержку устойчивого развития общества и окружающей среды, а также сохранение длительного существования организации путем минимизации отрицательных и максимизации положительных воздействий на общество и окружающую среду, посредством инициативного взаимодействия и обмена информацией с заинтересованными сторонами во всех сферах влияния организации.²

В нашей статье мы хотим подробнее рассмотреть вопрос о социальной ответственности высших учебных заведений.

В современном мире университет рассматривается в качестве одного из драйверов регионального развития и развития страны в целом.

Высшее учебное заведение (далее – вуз) представляет собой юридическое лицо, реализующее в соответствии с лицензией образовательные программы высшего профессионального образования, и традиционно является объектом изучения разных наук: экономических, юридических, социологических, педагогических и других.

¹ Большой экономический словарь. / Под ред. А.Н. Азриляна М.: Институт новой экономики. 1997.с. 542

² Бараблина, С.В. Мехришвили, Л.Л. Социальная ответственность: роль высших учебных заведений. – Вестник международных организаций. 2012. № 1 (36). С. 210

Вуз признается «социально ответственным субъектом, который обязан отдавать отчет обществу в своих действиях и поступках», при этом прибыль становится необходимым условием функционирования, но не конечной целью. Основой повышения конкурентоспособности вуза является «обеспечение условий для удовлетворения потребностей граждан, общества и рынка труда в качественном образовании»³.

Высшие учебные заведения призваны стать основными ресурсными центрами для общества и государства, осуществляя социальную функцию, которая проявляется в достижении полезности обществу через решаемые задачи. Вместе с тем, выполняя свои обязательства перед сообществом, они обязаны не только заниматься научно-образовательной и инновационной деятельностью, но и придерживаться этики корпоративной социальной ответственности по принципу бизнес-институтов.

Социальная ответственность вуза – это основное направление национальной образовательной политики, так как социально ответственный университет способствует ускорению развития региона присутствия, уменьшению политических и социальных рисков, укреплению международных экономических связей региона и страны со странами-партнерами, укреплению репутации вуза, увеличению ценности его бренда, инвестиционной привлекательности. Социальная ответственность университета является фактором долгосрочного успеха самого вуза и общества в целом, поэтому должна быть неотъемлемой частью политики его стратегического развития.

Лавров А.А. предлагает рассматривать реализацию социальной ответственности вуза в двух направлениях – интернационализация и регионализация. Интернационализация университета заключается в обучении иностранных граждан, привлечении зарубежных преподавателей, организации иностранных стажировок и студенческих обменов, проведении международных исследований, конференций, совместных грантах и т.д. Таким образом,

³ Ниязова М.В. Подходы к социальной ответственности вуза //Планирование инновационного развития экономических систем: Труды конф. / Под ред. В.В. Глухова, А.В. Бабкина. СПб: Изд-во Политехн. ун-та, 2007. С. 680.

интернационализация является одним из факторов конкурентоспособности вуза в современном мире. Регионализация проявляется в тесном сотрудничестве вуза с бизнесом, научными центрами, обществом, учебными заведениями и органами власти региона.⁴

Для повышения социальной ответственности ВУЗа нами в период с 2013 по 2015 было проведено исследование, целью которого стало в условиях сложившегося рыночного механизма спроса и предложения рабочей силы предложить новый механизм взаимодействия института образования и рынка труда на примере государственного вуза.

В рамках исследования нами проведено комплексное изучение мнений заинтересованных сторон о проблемах и тенденциях взаимодействия работодателей и вузов, состоящее из двух этапов.

I этап (2013-2014 учебный год) – экспертный опрос представителей заинтересованных стороны (органов власти, работодателей).

II этап (2014-2015 учебный год) – определение и описание с позиции заинтересованных сторон структуры проблемного поля и наиболее распространенных сюжетов взаимодействия работодателей и вузов.

Авторами было проведено исследование отношений университета и работодателей с целью определения и анализа степени готовности к осуществлению взаимодействия государственным вузом. Исследование проводилось по направлениям подготовки «Менеджмент» и «Управление персоналом» в рамках организации практики студентов.

В таблице 1 представлены виды организаций, принявших участие в исследовании и анкетировании (таблица 1).

⁴ Лавров А. А. Социальная ответственность: роль высших учебных заведений / А. А. Лавров, Е. И. Пелевина, Н. Р. Степанова // Молодежь и наука: материалы региональной научно-практической конференции. 25 мая 2012 г., г. Нижний Тагил. – Нижний Тагил: НТИ (филиал) УрФУ. 2012. С. 561

Таблица 1

Организация, заполнявшая анкету

№	Тип организации	2013/2014 уч. год, процент от общего числа опрошенных
1	коммерческая организация	50
2	Некоммерческая организация (сфера образования)	50
3	Некоммерческая организация (органы государственной власти и местного самоуправления)	0
4	Некоммерческая организация (прочие)	0

В опросе участвовали в основном коммерческие организации и некоммерческие образовательные организации. Активное участие образовательных организаций связано с повышением интереса у них к направлениям подготовки «Менеджмент» и «Управление персоналом». Этот интерес может быть связан с реформами, происходящими в сфере образования, так как у руководителей образовательных организаций расширились возможности по привлечению дополнительных источников финансирования, в том числе через организацию платных образовательных услуг. В связи с этим возрастает необходимость в специалистах, способных работать в новых социально-экономических условиях.

В таблице 2 представлено распределение ответов на вопрос о степени удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки работающих выпускников и/или студентов вуза по направлениям подготовки «Менеджмент» и «Управление персоналом» (Таблица 2).

Таблица 2

Удовлетворенность уровнем профессиональной подготовки работающих выпускников и (или) студентов государственного вуза

№	Степень удовлетворенности	2013/2014 уч. год, процент от общего числа опрошенных
1	Удовлетворён	75,0
2	Удовлетворён, но не в полной мере	12,5
3	Не удовлетворён	0,0
4	Затрудняюсь ответить	12,5
	Итого:	100

Результаты проведенного анкетирования показывают, что работодатели в основном удовлетворены уровнем профессиональной подготовки работающих выпускников и (или) студентов государственного вуза, на основании чего можно предположить, что они будут заинтересованы в трудоустройстве выпускников.

В таблице 3 представлено распределение ответов на вопрос о взаимодействии работодателей с вузом по вопросам трудоустройства (Таблица 3).

Таблица 3

Взаимодействие работодателей с государственным вузом по вопросам трудоустройства выпускников

№	Варианты взаимодействия работодателей с государственным вузом по вопросам трудоустройства выпускников	2013/2014 уч. год, процент от общего числа опрошенных
1	Да, мы направляем заявки на выпускников вуза с целью их трудоустройства	12,5
2	Да, мы представляем информацию о вакантных местах по запросу	0,0
3	Нет, но хотели бы взаимодействовать в будущем	50,0
4	Нет и не видим в этом необходимости	37,5
	Итого:	100,0

Таким образом, видно, что работодатели в данный момент в основном не сотрудничают с вузом по вопросам трудоустройства выпускников, но хотели бы взаимодействовать в будущем.

Следующим вопросом мы выясняли причины сотрудничества работодателей с вузом. В таблице 4 отражены причины сотрудничества с государственным вузом (Таблица 4).

Таблица 4

Причины сотрудничества с государственным вузом

№	Причины сотрудничества с государственным вузом	2013/2014 уч. год, процент от общего числа опрошенных
1	Уникальность выпускников, подготовка ведётся только в вашем вузе	12,5
2	Наличие договора на подготовку, повышение квалификации	0,0
3	Качество подготовки выпускников	50,0
4	Высокий статус вуза, наличие государственной аккредитации	37,5
5	Территориальный фактор, близкое расположение	25,0
6	Государственный вуз активно проявляет инициативу по сотрудничеству в рамках трудоустройства	0,0
7	В организации работают выпускники вуза, доволен их работой	25,0
8	Имидж вуза, реклама, рекомендации других работодателей	12,5
9	Доступность общения с вузом	12,5
10	Выпускники вуза отличаются наличием необходимых коммуникативных навыков	37,5
11	Ведётся долговременное сотрудничество, налажены связи с руководителями кафедр, факультетов, других подразделений	0,0
12	Взаимодействие по вопросам трудоустройства с вузом эффективно удовлетворяет потребность в кадрах	0,0
13	Не сотрудничаем	0,0
	Итого:	100,0

Среди основной причины сотрудничества с государственным вузом работодатели называют высокое качество подготовки выпускников, наличие у

них коммуникативных навыков. Они отмечают также, что выпускники вуза у них уже работают и они довольны их работой. Среди причин называют так же высокий статус университета и наличие государственной аккредитации.

Далее необходимо было выявить возможные направления сотрудничества работодателей с государственным вузом. В таблице 5 представлены возможные направления сотрудничества с государственным вузом по мнению работодателей (Таблица 5).

Таблица 5

Возможные направления сотрудничества с государственным вузом

№	Возможные направления сотрудничества с государственным вузом	2013/2014 уч. год, процент от общего числа опрошенных
1	Целевая подготовка специалистов для организации	12,5
2	Переподготовка, повышение квалификации специалистов	50,0
3	Прохождение практики и стажировки в организации студентами	0,0
4	Привлечение студентов для временной, сезонной работы в организации	25,0
5	Привлечение выпускников для постоянного трудоустройства	0,0
6	Совместная профориентационная работа	0,0
7	Совместная проектная и научно-исследовательская деятельность	0,0
8	Проведение мастер-классов, семинаров для студентов и выпускников	0,0
9	Оценка проектов, выпускных квалификационных работ по направлениям	12,5
10	Итого:	100

Возможные направления сотрудничества работодатели видят в целевой подготовке специалистов для организации, организации переподготовки и повышения квалификации специалистов, трудоустройство выпускников и организация практик и стажировок студентов.

На втором этапе определена деятельность, направленная на взаимодействие Университета с организациями-работодателями, которая осуществляется по следующим основным направлениям:

1. Помощь в трудоустройстве обучающихся и выпускников.
2. Гармонизация образовательного процесса и требований работодателей.
3. Организация научной и инновационной деятельности совместно с работодателями.

В рамках первого направления осуществляются такие мероприятия, как:

– анализ лучших практик в области трудоустройства выпускников заведений высшего профессионального образования;

– помощь в трудоустройстве обучающихся и выпускников – совмещение работы по направлениям подготовки с обучением поощряется вузом, помощь в трудоустройстве выпускников осуществляется выпускающей кафедрой при поддержке Центра содействия трудоустройству и других подразделений университета, работа с организациями города и области по составлению базы данных вакантных мест для студентов и выпускников;

– использование интернет-ресурсов и информационная деятельность – ведение сайта Центра содействия трудоустройству, поддержка групп Центра в социальных сетях; оформление информационных стендов;

– формирование у обучающихся и выпускников компетенций, способствующих эффективному трудоустройству – индивидуальные консультации студентов по составлению резюме, портфолио, сопроводительных писем, подготовке к собеседованию, правовым аспектам трудоустройства, оптимальным путям поиска работы; проведение мастерских, тренингов, программы «Школа профессионального успеха»; профессиональное консультирование и профориентационная работа со студентами; тренинги и мастер-классы на следующие темы: «Как написать резюме», «Как пройти собеседование», «Основы трудового законодательства», «Пути поиска работы»;

– организация прохождения практик студентами и стажировок на предприятиях – вуз организует стажировки обучающихся на предприятии для получения практического опыта работы, студентам разных форм обучения оказывается помощь в нахождении мест прохождения практик;

– организация презентаций, встреч работодателей со студентами – работодателям предоставляется возможность провести для студентов презентацию своей компании, а также предлагаемых предприятием товаров и услуг. Организация промоакций позволяет компании сделать себе хорошую рекламу среди целевой аудитории, привлечь потенциальных потребителей и будущих сотрудников;

– содействие развитию студенческих инициатив в бизнесе – обучение основам построения бизнеса, содействие в презентации своего проекта,

информирование студентов и выпускников о программах поддержки начинающих предпринимателей.

В рамках второго направления осуществляются следующие мероприятия:

- формирование дополнительного списка компетенций (помимо стандарта) по запросу работодателей – выпускающими кафедрами совместно с Центром содействия трудоустройству ведется постоянный мониторинг желаемых работодателем компетенций. В учебном процессе присутствуют мероприятия, направленные на формирование желаемых компетенций в соответствии с результатом мониторинга;

- участие работодателей в образовательном процессе – привлечение в образовательный процесс практиков для преподавания отдельных тем, а также дисциплин;

- выполнение практикоориентированных курсовых и выпускных квалификационных работ – работы выполняются студентами по заказу организаций, что обеспечивает практикоориентируемость и актуальность;

- стажировки преподавателей в различных организациях – проводятся в целях совершенствования практических навыков преподавателей. Осуществляются по графику, формируемому кафедрами;

- оценка качества образовательного процесса с точки зрения работодателя – проводится путем анкетирования работодателей и выпускников, а также через прохождение общественной аккредитации;

- переподготовка и повышение квалификации сотрудников организаций на базе вуза – университет осуществляет переподготовку и повышение квалификации, используя передовые разработки и современные технологии. Разрабатываются учебные программы по заказу организаций. Разработка учебных курсов и их реализация осуществляется либо кафедрами и научными подразделениями университета, либо Институтом дополнительного образования.

В рамках третьего направления осуществляются следующие мероприятия.

– организация научной работы совместно с организациями – университет осуществляет научные разработки по заказу организаций, совместно, а также привлекая студентов;

– обучение сотрудников организаций в аспирантуре;

– использование материально-технической базы организаций в учебном процессе и научной деятельности.

Таким образом, проведенное исследование показало, что работодатели готовы сотрудничать с вузом по поводу трудоустройства выпускников и определило возможные направления данного сотрудничества. Все это позволило установить возможные линии взаимодействия вуза с организациями-работодателями. Представленные направления взаимодействия вуза и работодателя ведут к повышению социальной ответственности вуза, которое будет способствовать как успешной деятельности вуза, так и работодателя и студента.

Государственный вуз в рамках повышения социальной ответственности в результате нашего исследования пошел по пути регионализации. Активное взаимодействие с бизнесом повысит репутацию вуза, увеличит ценность его бренда, инвестиционную привлекательность, что способствует повышению конкурентоспособности вуза в современных экономических условиях. Развитие сотрудничества между системой высшего образования и рынком труда позволит модернизировать учебный процесс с учетом требований, предъявляемых работодателем к специалистам, и, тем самым, повысить эффективность, как самого процесса образования, так и степень успешного трудоустройства выпускников вузов.

Лавров А.А. говорит также о втором направлении реализации социальной ответственности вуза – интернационализации. Данный вопрос может стать предметом дальнейшей работы над повышением социальной ответственности государственного вуза.

Библиографический список

1. Бараблина, С.В. Мехришвили, Л.Л. Социальная ответственность: роль высших учебных заведений. – Вестник международных организаций. 2012. № 1 (36). С. 203-218.
2. Большой экономический словарь. / Под ред. А.Н. Азрилияна — М.: Институт новой экономики. 1997. 864 с.
3. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект : монография / под общ. ред. д.э.н., проф. И.Ю. Беляевой, д.э.н., проф. М.А. Эскиндарова. — М. : КНОРУС, 2008.
4. Лавров А. А. Социальная ответственность: роль высших учебных заведений / А. А. Лавров, Е. И. Пелевина, Н. Р. Степанова // Молодежь и наука: материалы региональной научно-практической конференции. 25 мая 2012 г., г. Нижний Тагил. – Нижний Тагил: НТИ (филиал) УрФУ. 2012. С. 58-63.
5. Ниязова М.В. Подходы к социальной ответственности вуза // Планирование инновационного развития экономических систем: Труды конф. / Под ред. В.В. Глухова, А.В. Бабкина. СПб: Изд-во Политехн. ун-та, 2007. С. 677–682.
6. Савчик Е.Н. Формирование системы качества образовательного учреждения на основе международных стандартов социальной ответственности: автореф. дисс. ...канд. экон. наук: 08.00.05/ Савчик Елена Николаевна. СПб., 2010. 26 с.
7. Фильберт М.И. Модель общественно-активного университета как возможности реализации «третьей роли» вуза. – Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013, № 8 (106). с. 118-121.