

Государственно-частное партнерство в сфере трудоустройства выпускников вузов

Сведения об авторах. З. Х. Саралиева, профессор, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского (Нижегород, РФ); И. Э. Петрова, доцент, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского (Нижегород, РФ); Е. А. Шинкаренко, доцент, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского (Нижегород, РФ).

Аннотация. Государственно-частное партнерство (ГЧП) – это взаимовыгодное сотрудничество органов государственной власти с частным партнером на основе соглашения в целях создания, реконструкции, модернизации, обслуживания или эксплуатации объектов социальной и инженерной инфраструктуры, обеспечения в соответствии с федеральным законодательством и законодательством эффективного использования имущества, находящегося в государственной собственности. Государственно-частное партнерство в России развивается в последние десятилетия интенсивно и распространяется на различные отрасли экономики. ГЧП представляет собой оптимальную форму решения многих затруднений в реализации социальной политики, и, в частности, государственной молодежной политики. Взаимодействие частных корпораций, государственных образовательных учреждений высшего образования и органов государственной власти в научно-инновационной сфере все более привлекает внимание российских исследователей этого явления. В целом теории социального взаимодействия объясняют поведение акторов государственно-частного партнерства с точки зрения рационального поведения, властных отношений, конкурентного использования ограниченных ресурсов сообщества. Исследование процесса трудоустройства выпускников проводится также с точки зрения социологии управления. Как правило, многие проекты, реализуемые в России, опираются на зарубежный опыт, адаптируя его под свою специфику. И здесь возможны два пути. Во-первых, адаптация программ, существующих за рубежом, во-вторых, реализация программ иностранными компаниями, имеющими представительство в России. Второй сценарий, как правило, реализуют иностранные компании, имеющие представительство в России, представляя унифицированную программу работы с вузами для любой страны. Сотрудники учебных заведений подчеркивают, что участие в проектах международных компаний помогает учащимся формировать особые компетенции по работе в команде, адаптироваться под формат взаимодействия с международными компаниями.

Ключевые слова: молодежь; государственная молодежная политика; государственно-частное партнерство; трудоустройство выпускников.

Государственно-частное партнерство в сфере профессионального образования привлекает внимание российских исследователей достаточно давно. Вместе с тем, как правило, анализ практики государственно-частного партнерства проводится с точки зрения экономических концепций, применение социологических теорий российскими авторами заслуживает особого внимания.

Как подчеркивают авторы коллективной монографии «Государственно-частное партнерство в научно-инновационной сфере» [1, с. 8–20], ГЧП (государственно-частное партнерство) признается наилучшим инструментом стимулирования сотрудничества в наукоемких отраслях производства. В качестве примера приводится внушительный перечень успешных проектов ГЧП по созданию кооперативных исследовательских центров (Австралия), центров технологических исследований и инноваций (Франция), реализации программы «ведущие технологические институты» (Нидерланды) и многих других.

Н. М. Волкова в диссертационном исследовании «Организация и развитие государственно-частного партнерства в образовательно-производственном комплексе» предлагает алгоритм, а также систематизирует принципы управленческих воздействий государства на формирование государственно-частного партнерства в научно-образовательно-производственном комплексе [2, с. 10–14]. В качестве примера эффективного долгосрочного проекта взаимодействия можно привести программы фонд В. Потанина для студентов, преподавателей и вузов в целом.

Стороны ГЧП-проектов в сфере образования могут быть нацелены на формирование и совершенствование профессиональных и образовательных стандартов. Торгово-промышленная палата Нижегородской области в качестве крупнейшего работодателя региона проводит экспертизу профессиональных и образовательных стандартов, разработанных с участием вузов области. Ни-

жегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского представил в 2016 году разработанный в рамках программы развития в качестве Национального исследовательского университета комплекс образовательных стандартов с положительной рецензией ТПП НО.

И. И. Задорожная в диссертационном исследовании «Трудоустройство выпускников вузов: социологический анализ» представляет систему комплексного взаимодействия социальных институтов образования и рынка труда. Автор представляет систему трудоустройства выпускников вузов в виде социальной модели, базирующейся на следующих принципах: «система трудоустройства выпускников вуза должна быть интегрирована во внешнюю среду – определенный сегмент рынка труда посредством общей нормативно-правовой базы, в которой профессиональные стандарты играют ключевую роль; учебные программы вуза должны корректироваться в соответствии с требованиями работодателя, потребностями общества и студента как субъекта трудоустройства» [3, с. 11–16].

Одним из возможных направлений сотрудничества государственных учреждений и частных компаний является сфера трудоустройства выпускников высших учебных заведений. Для анализа такого взаимодействия была проведена серия полустандартизированных интервью с представителями крупнейших вузов (начальник управления кадров ННГУ им. Н. И. Лобачевского, начальник отдела практики и трудоустройства НГТУ им. Р. Е. Алексеева, начальник отдела развития карьеры НИУ ВШЭ Нижний Новгород). Помимо представителей вузов были опрошены компании-работодатели (начальник управления по работе с персоналом головного отделения по Нижегородской области Волго-Вятского банка ОАО «Сбербанк России» г. Нижнего Новгорода, начальник отдела по работе с персоналом в ОАО «ФНПЦ ННИИРТ», специалист отдела по подбору персонала ООО «Интел»). Кроме интервью в анализ были включены материалы круглых столов «Образование как ресурс социально-экономического развития региона», организованного НИУ ВШЭ Нижний Новгород и «Развитие инновационного образования на основе сотрудничества с ведущими мировыми научно-образовательными центрами и промышленностью», организованного ННГУ им. Н. И. Лобачевского в рамках ежегодных международных бизнес-саммитов (2012–2017 гг. Нижний Новгород). Для обработки полученных данных был применен метод контент-анализа с привлечением специализированного пакета Лекта. Базовый словарь составил более 38 000 слов. Объем словаря для изучения интересующей проблемы 145 семантических цепочек. В результате было получено 12 факторов, объясняющая способность модели 25 %.

В рамках конференций и круглых столов неоднократно звучали мнения о том, что современные университеты выполняют не только образовательные функции. Эти мнения нашли отражения в факторе «Университеты и работодатели в новых социоэкономических условиях», когда вузы решают экономические задачи, задачи формирования бизнеса и научной элиты.

В настоящее время от вузов требуется не только обеспечить предприятия кадрами, но и выступать в качестве работодателя, вести свои собственные проекты, коммерциализировать результаты научной деятельности.

Для решения задач такого масштаба в рамках ННГУ им. Н. И. Лобачевского функционирует программа «Эврика», целью которой является развитие и совершенствование ННГУ в качестве модели рыночного предпринимательского университета, поддержка и укрепление его плодотворных партнерских отношений с ведущими университетами США и воспроизведение разработанных ноу-хау в других российских исследовательских университетах. Важно также понимать, что такие программы должны учитывать не только специфику университета, на базе которого функционируют, но и способствовать кооперации крупнейших вузов в рамках региона, страны, мира.

В настоящее время и работодатели, и представители вузов говорят о существовании различных форм взаимодействия в сфере трудоустройства. Здесь необходимо выделить три стороны такого взаимодействия: *компания-работодатель, вуз, студенты/выпускники вуза*. Если смотреть со стороны работодателей, то взаимодействие с университетами не является главным путем поиска кадров. В качестве основного источника информации работодатели используют Интернет-ресурсы, подчеркивая, что это наиболее популярный способ поиска кадров, отвечающий запросам времени.

Среди виртуальных источников можно выделить несколько каналов. *Во-первых, официальные сайты компаний*, где размещается информация о вакансиях, требованиях к кандидатам. *Во-вторых, специализированные ресурсы* для поиска работы. И, наконец, *социальные сети*.

Чем большее количество связей будет налажено, тем теснее будет связь между секторами образования и трудоустройства. В то же время многие представители центров трудоустройств в интервью подчеркивали, что в рамках взаимодействия с бизнес-компаниями, они не осуществляют массовый подбор персонала (как кадровые агентства), в их задачи входит обеспечение взаимосвязи учебного и трудового процесса в форме практики для различных факультетов.

Многие представители компаний подчеркивают, что хотелось бы бороться за наиболее талантливых выпускников. Работа с талантливыми ребятами начинается со школьной скамьи. Традиционный способ выявления талантов в России – олимпиада, такие мероприятия дают возмож-

ность одаренным детям не только продемонстрировать свои знания на конкурсе, но и поступить в вуз на особых условиях.

Западные компании, разрабатывают программы иного формата для работы со школьниками. Например, проект компании Интел «STEM», который дает школьникам возможность проводить собственные исследования. Школьник потихоньку начинает превращаться в настоящего нормального ученого, хоть и маленького, он может работать на современном лабораторном оборудовании и он работает в составе группы, проектной группы нормальных ученых.

Представители вузов и работодателей настаивают на том, что одаренные студенты и школьники – это штучный товар, для которого необходимо создавать подходящие условия. Последующее трудоустройство таких студентов связано с научными разработками и открытиями. В то же время, работодатели настаивают на том, что воспитание лидеров в рамках учебного процесса не всегда способствует успешному трудоустройству, поскольку у студентов формируются завышенные амбиции и как следствие, отсутствует желание работать на рядовых позициях.

Иными словами, талантливые студенты – это чаще всего индивидуалисты, которым необходимы особые позиции и условия труда. В тех случаях, когда компания привлекательная для основной массы студентов, складывается не только успешное взаимодействие вуза и работодателя, но и открывает еще один канал привлечения кадров – связи с выпускниками.

Представители вузов настаивают, что предпочтения в сотрудничестве отдается крупным предприятиям.

В целом в ходе интервью и представители вузов, и сотрудники бизнес-компаний сошлись во мнении, что взаимодействие университетов и частных предприятий вне зависимости от формы собственности в поле трудоустройства можно считать государственно-частным партнерством.

Таким образом, следует отметить, что вузы и крупные компании-работодатели тесно сотрудничают в сфере профессионализации студентов старших курсов и трудоустройства выпускников. В рамках региона можно говорить о сформированном устойчивом сетевом взаимодействии всех акторов в сфере трудоустройства.

Вместе с тем, можно назвать основные факторы, которые следует учитывать при принятии управленческих решений для совершенствования механизма государственно-частного партнерства в сфере высшего образования.

Университеты и работодатели сосуществуют в изменяющихся социо-экономических условиях. С одной стороны, можно оценить несовпадение запроса работодателей и предложения рабочей силы на выходе после вуза, а, с другой стороны, вполне уместно говорить о стратегии двойного высшего образования, когда первое получают для «общей подготовки» и диплома, а второе – более осознанно, специально под определенную должность.

Форму взаимодействия работодателей и вузов остались пока традиционными, только несколько крупных компаний готовы внедрять грантовые программы, устраивать летние школы, финансировать совместные научные исследования с целью образования своего профориентационного комплекса.

Зарубежный опыт в этом вопросе еще не вполне адаптирован к российским условиям. Мы знаем о масштабных проектах, например, фирмы Сименс с ведущими вузами Великобритании. Но пока в российской действительности вряд ли можно найти случаи строительства на деньги работодателей нового корпуса для университета.

Технические, естественнонаучные и социогуманитарные специальности на рынке труда позиционируются существенно по-разному. Политика Министерства образования и науки Российской Федерации направлена на возрождение интереса к техническому образованию, и студенты этих направлений имеют значительные преференции во время обучения (более высокие стипендии, большее количество конкурсов и т. д.), да и престижность таких профессий в современном обществе возрастает. В особенности социальные направления, даже на фоне в целом гуманитарных, становятся малоинтересными, несмотря на их необходимость в деле снижения напряженности в обществе.

Карьерные возможности студентов и выпускников – это точка соприкосновения разных взглядов всех акторов. Именно в этом контрастируют завышенные ожидания молодежи, усилия вузовских центров помощи трудоустройству выпускников и стратегии работодателей. Как мы видим, представители и государственных компаний, и бизнеса призывают всех разумно оценивать стартовые возможности и перспективы профессионального роста молодых специалистов.

Не многие компании готовы выстраивать специальные стратегии для одаренных студентов и выпускников, предпочитая формировать работника, более отвечающего стилю работы фирмы, а не таланту. Эта унификация в рамках корпорации представляет свои особенные трудности (а в некоторых случаях – преимущества) для вновь пришедшего специалиста.

В целом все акторы положительно оценили имеющийся опыт взаимодействия вузов и работодателей, в особенности, когда это сотрудничество затрагивает и профессиональное образование,

и участие представителей компаний в государственной аттестации выпускников, и проведение совместных исследований.

По итогам исследования мы предполагаем продолжить сетевой анализ социального партнерства в сфере трудоустройства выпускников вузов с целью выявления более эффективных способов использования ресурсов региона в этом процессе.

Литература

1. Государственно-частное партнерство в научно-инновационной сфере / под ред. д-ра экон. наук, проф. А. К. Казанцева, канд. экон. наук Д. А. Рубвальтера. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 330 с.
2. Волкова Н. М. Организация и развитие государственно-частного партнерства в образовательно-производственном комплексе : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Н. М. Волкова. – М., 2013. – 27 с.
3. Задорожная И. И. Трудоустройство выпускников вузов: социологический анализ [Текст] : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08: Ирина Игоревна Задорожная. – Нижний Новгород, 2004. – 24 с.

Z. Saralievа,

Professor, Lobachevsky University (Nizhny Novgorod, Russia)

I. E. Petrova,

Associates professor, Lobachevsky University (Nizhny Novgorod, Russia)

E. A. Shinkarenko,

Associates professor, Lobachevsky University (Nizhny Novgorod, Russia)

PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP EMPLOYABILITY OF GRADUATES

The Public-private partnership (PPP) – this mutually beneficial cooperation of public authorities with the private partner on the basis of the agreement for creation, reconstruction, modernization, service or operation of objects of social and engineering infrastructure, providing according to the federal legislation and the legislation of effective use of the property which is in state ownership. The public-private partnership in Russia develops in the last decades intensively and extends on various branches of economy. PPP represents an optimum form of the solution of many difficulties in realization of social policy, and, in particular, the state youth policy. Interaction of private corporations, the public educational institutions of the higher education and public authorities in the scientific and innovative sphere more and more draws attention of the Russian researchers of this phenomenon. In general, theories of social interaction explain the behavior of public-private partnership actors in terms of rational behavior, power relations, competitive use of limited community resources. The study of the process of employment of graduates is also conducted from the point of view of sociology of management. As a rule, many projects implemented in Russia rely on foreign experience, adapting it to their own specifics. And here two ways are possible. First, the adaptation of programs existing abroad, and secondly, the implementation of programs by foreign companies with a representative office in Russia. The second scenario, as a rule, is implemented by foreign companies with a representative office in Russia, presenting a unified program of work with universities for any country. Employees of educational institutions emphasize that participation in projects of international companies helps students to form special competencies for working in a team, to adapt to the format of interaction with international companies.

Key words: youth; state youth policy; public-private partnership; employment of graduates.