

Степанова Светлана Михайловна

д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой

Жукова Яна Эрнестовна

канд. экон. наук, доцент

Сорокина Татьяна Юрьевна

аспирант, старший преподаватель

Ивановский филиал

ФГБОУ ВО «Российский экономический

университет им. Г.В. Плеханова»

г. Иваново, Ивановская область

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА, НАУКИ И ВЛАСТИ

***Аннотация:** в статье проанализированы причины разобщенности рынка образовательных услуг и рынка труда и предложены пути взаимодействия между промышленными предприятиями и образовательными учреждениями. Рассмотрен циклический процесс управления обучением в образовательном учреждении, разработан алгоритм его реализации. Обоснована необходимость целевой подготовки выпускников с учетом изменчивости внешней среды, требующей адекватной реакции экономических систем.*

***Ключевые слова:** образовательный комплекс, промышленный регионально-отраслевой комплекс, целевая подготовка специалистов, социальные риски.*

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Правительства Ивановской области в рамках научного проекта № 18-410-370001

В новых условиях возрастающих взаимосвязей и взаимозависимостей системы образования с экономикой, необходимостью обеспечения многофункциональности, многоуровневости и гибкости учреждений образования, на передний план выдвигаются проблемы перехода к открытой системе образования, обеспечения опережающего развития профессионального образования на всех его уровнях, развития социального партнерства образовательных учреждений и

промышленных предприятий. Не секрет, что существующее сегодня система подготовки кадров для предприятий не отвечает современным требованиям. Высшее, среднее, начальное профессиональное образование готовят специалистов в соотношении 1:1:1, в то время как востребованность в кадрах такая: на одного инженера требуется один техник и пять рабочих. В результате до 90% вакансий на современном рынке труда – это вакансии рабочих. 70% выпускников системы начального профессионального образования России имеют только третий, т.е. низкий рабочий разряд, в то время как большинству работодателей нужны рабочие 4–6 разрядов. Кроме того, значительно сократился выпуск квалифицированных рабочих учреждениями начального профессионального образования.

Мы видим основную идею в создании образовательных комплексов по непрерывной подготовке специалистов всех уровней в том, чтобы профессиональное образование представляло собой непрерывную систему, включающую взаимосвязанные, ассоциированные или автономные подсистемы: профессиональные училища, лицеи, техникумы, колледжи, вузы, учреждения по повышению квалификации, аспирантуру и докторантуру. Самое главное условие эффективной работы регионального образовательного комплекса заключается в целевой подготовке кадров, которая возможна только при интегрировании образовательного комплекса в промышленный регионально-отраслевой комплекс (ПРОК). Интегрирование образовательного комплекса в ПРОК предполагает изменение не только образовательного блока, но и создание в структуре ПРОК отдела по работе с образовательным комплексом. Возможно, этот отдел будет находиться в рамках отдела по работе с персоналом [1, с. 53].

В состав образовательного комплекса будут входить образовательные учреждения, прошедшие аккредитацию и имеющие лицензию государственного образца на ведение образовательной деятельности. Понятно, что в состав образовательного комплекса должны входить только государственные образовательные учреждения.

Процесс управления обучением в образовательном комплексе должен носить циклический характер и проходить ряд этапов: выявление дефицитных специальностей и профессий для ПРОК в соответствии с его стратегическими задачами; формирование программы обучения; набор слушателей (студентов, учащихся и т. п.); выбор специальных блоков обучения в соответствии с зачетными единицами; прохождение практики на предприятиях ПРОК; корректировка образовательных программ для дальнейшего обучения в соответствии с задачами ПРОК; формирование и защита выпускной квалификационной работы на темы, актуальные для инновационных и практических разработок ПРОК; трудоустройство выпускников на предприятия ПРОК [2, с. 116].

Эффекты и перспективы от создания региональных образовательных комплексов, позволяющих проводить целевую подготовку специалистов для промышленных предприятий представлены на рис. 1.

На наш взгляд, обучение в региональных образовательных комплексах по программам, согласованным с представителями ПРОК позволит:

- корректировать план приема слушателей на дефицитные специальности, направления и профессии в соответствии со стратегическими целями ПРОК и количеством выпускников низших ступеней образовательного комплекса, желающих продолжить обучение;

- формировать образовательные программы в соответствии с компетенциями, наиболее востребованными в условиях развивающегося промышленного комплекса;

- корректировать образовательные программы с учетом инновационных разработок, востребованных на предприятиях ПРОК;

- обеспечит слушателям базу практики для формирования информационной базы, необходимой при подготовке выпускных квалификационных работ;

- гарантирует дальнейшее трудоустройство выпускников образовательного комплекса на предприятия ПРОК;

- снизить адаптационный период благодаря целевой подготовке в процессе обучения;

- руководителям ПРОК осуществлять целевую подготовку будущих работников в соответствии со стратегией развития;
- планомерно формировать кадровый резерв, что значительно снизит производственный и социальный риски [3, с. 11].

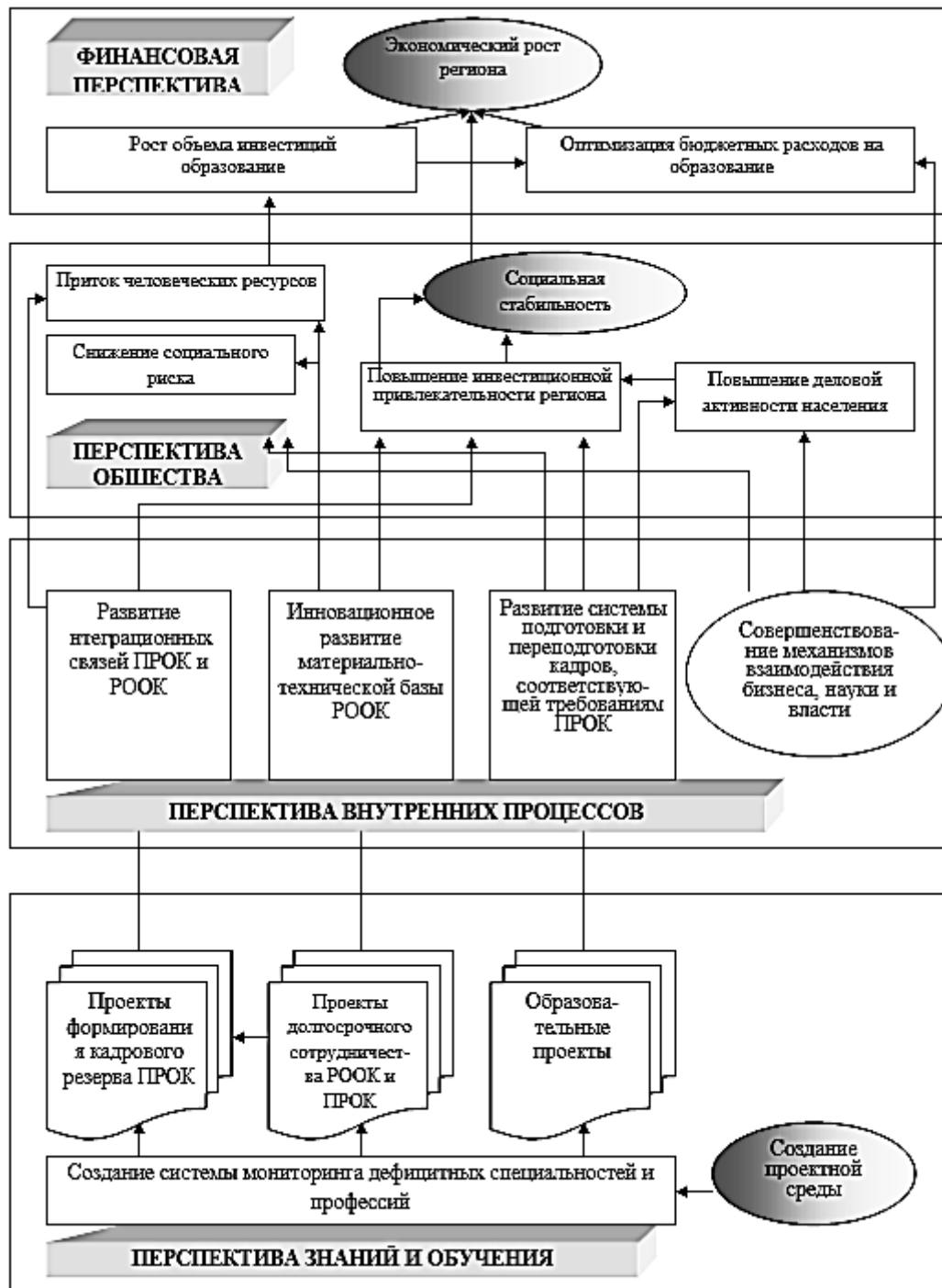


Рис. 1. Эффекты и перспективы от создания региональных образовательных комплексов

На сегодняшний день интеграция ПРОК в образовательный комплекс единственно возможный путь целевой подготовки теоретически и практически грамотных кадров, востребованных для работы на предприятиях ПРОК. Более того, региональные отраслевые комплексы позволят не только планомерно готовить специалистов для предприятий и организаций, но и будут способствовать снижению социальных рисков в регионе за счет предоставления дополнительных рабочих мест и гарантированного трудоустройства выпускников комплекса.

Список литературы

1. Степанова С.М. Кадровые ресурсы: актуальные вопросы управления [Текст]: Учебное пособие / С.М. Степанова, Н.Ю. Челнокова, О.К. Луховская. – Иваново: АО «Информатика», 2017. – 146 с.
2. Степанова С.М. Стратегическое управление кадровым потенциалом современной организации [Текст] / С.М. Степанова, Е.Ю. Сташкова // Известия высших учебных заведений. – 2015. – №1 (23). – С. 112–120.
3. Степанова С.М. Перспективы развития социально-трудового потока Ивановского текстильно-швейного комплекса [Текст] / С.М. Степанова // Известия высших учебных заведений. Технология текстильной промышленности. – 2011. – №2 (331). – С. 8–12.