

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»

Институт экономики и менеджмента

Кафедра «Менеджмент»

Допустить к защите:
Зав. кафедрой «Менеджмент»
д.э.н., проф. Резник С.Д.

число . . год

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
БАКАЛАВРА**

Тема: Разработка системы взаимодействия вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров. (в форме научно - исследовательской работы.)

(наименование темы)

Автор работы Марутина Мария Валерьевна

(подпись, инициалы, фамилия)

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

(номер, наименование)

Обозначение ВКР-02069059-38.03.02-№130316 -2017 Группа МЕН 42

(номер группы)

Руководитель работы _____ Черников А.Е.

(подпись, дата, уч. степень, уч. звание, инициалы, фамилия)

Консультанты по разделам:

Теория и методология _____ Черников А.Е.

(наименование раздела)

(подпись, дата, инициалы, фамилия)

Анализ состояния менеджмента
по проблеме исследования _____ Черников А.Е.

Управленческие решения и их
обоснование в рамках изучаемой проблемы _____ Черников А.Е.

Нормоконтролер _____ Черников А.Е.

ПЕНЗА 2017

АННОТАЦИЯ

на выпускную квалификационную работу Марутиной Марии Валерьевны
(*фамилия, имя, отчество студента*)
на тему: Разработка системы взаимодействия вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров. (в форме научно-исследовательской работы.)

Раскрыта сущность и роль взаимодействия вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров. Рассмотрены основные формы взаимодействия вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров. Разработана методика исследования системы взаимодействия вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

В работе приведены результаты исследования механизмов взаимодействия вуза и предприятий – работодателей по подготовке квалифицированных кадров, а также эффективность участия предприятий-работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров. Проведена критериальная оценка системы взаимодействия вуза и предприятий по подготовке квалифицированных кадров.

В выпускной квалификационной работе разработаны модель и механизмы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров, оценена эффективность разработанных рекомендаций по совершенствованию системы взаимодействия вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА И ПРЕДПРИЯТИЙ – РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ.....	10
1.1 Сущность и роль взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.....	10
1.2 Основные формы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.....	16
1.3. Методические подходы исследования системы взаимодействия вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров.....	24
2 АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА И ПРЕДПРИЯТИЙ - РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ.....	27
2.1. Анализ механизмов взаимодействия вуза и предприятий -работодателей по подготовке квалифицированных кадров.....	27
2.2. Анализ эффективности участия предприятий-работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров.....	42
2.3. Критериальная оценка системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.....	56
3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА И ПРЕДПРИЯТИЙ - РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ.....	72
3.1.Разработка модели системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.....	72
3.2. Разработка механизмов взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.....	79

3.3. Оценка эффективности разработанных рекомендаций по совершенствованию системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.....	85
ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ.....	99
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	109
ГЛОССАРИЙ.....	112
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Анкета.....	113
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Анкета.....	118
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Анкета.....	122
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Сводные табличные данные.....	127
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Сводные табличные данные.....	135
ПРИЛОЖЕНИЕ 6 Сводные табличные данные.....	143

Введение

Взаимодействие вуза и работодателей становится важным показателем качества и надежности деятельности вуза, одним из важнейших критериев его конкурентоспособности на рынке образования и рынке труда.

Этот показатель рассматривается в качестве приоритетного при оценке деятельности вуза Министерством образования, определения его финансирования и развития.¹

В современных условиях рыночной экономики потребность в высококвалифицированных и инициативных работниках обостряется в новых условиях. Актуальной проблемой трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала, становится готовность студентов вуза к деятельности в профессионально - производственной среде.

Большинство выпускников ориентированы на получение хорошо оплачиваемой работы по своему направлению. Эффективное взаимодействие Вуза и работодателей является необходимым условием полноценного развития системы высшего образования и трудовых отношений. Стимулирование данного взаимодействия подразумевает согласованность действий всех заинтересованных сторон, следовательно, наличие взаимопонимания между ними и стремления к выработке общего видения ситуации.

Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Раньше, когда могли планировать карьеру на несколько лет вперед, когда существовало государственное распределение выпускников, у бывших студентов не возникали те проблемы, связанные с трудоустройством, которые молодые кадры смогли почувствовать на себе в полном объеме уже сейчас.²

¹ Шевченко Д. А., Каплан Д. А., Куневич Я. Ю. Современная организация взаимодействия вуза и работодателей // Человеческий капитал и профессиональное образование. - 2012. - № 1 (1). - с. 13-17.

² Решетников И. Н. Актуальные проблемы взаимодействия вуза и работодателя. // Журнал: Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. №9, 2009г.

При партнерстве вузов и работодателей повышается конкурентоспособность выпускников региона как центра интеллектуальных ресурсов и человеческого капитала, развития инновационного предпринимательства и укрепление экономики региона.

А для повышения уровня конкурентоспособности вуза к преподавательскому составу предъявляются следующие требования к кадровым условиям реализации программы бакалавриата.

1. Реализация программы бакалавриата обеспечивается руководящими работниками организации, а также лицами, привлекаемыми к реализации программы бакалавриата на условиях гражданско-правового договора.

2. Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу бакалавриата, должна составлять не менее 70 процентов.

3. Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное за рубежом и признаваемое в Российской Федерации), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу бакалавриата, должна быть не менее 70 процентов.

4. Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы бакалавриата (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе

работников, реализующих программу бакалавриата, должна быть не менее 10 процентов.³

Кадровый вопрос занимает устойчивое место среди проблем, с которыми сталкиваются предприятия – таково мнение большинства работодателей. По значимости эта проблема уступает лишь двум другим, напрямую определяющим экономическое положение предприятия, – инвестициям и сбыту продукции. Проведенные исследования свидетельствуют о том, что данная позиция по степени значимости кадровой проблемы сохраняется для предприятий различных типов собственности и не меняется в зависимости от экономического положения предприятия.⁴

Актуальность поставленной проблемы возрастает в связи с кризисными явлениями в экономике, которые не только предъявляют новые требования и ставят задачи перед системой образования, но и в корне меняют приоритеты кадровой политики работодателей.

Это определяет необходимость разработки системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

Степень разработанности проблемы. При написании выпускной квалификационной работы был использован достаточно широкий круг источников. По вопросам взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров занимаются: (Рудашевский В.Д.⁵, Дурнев А. Я.⁶ Резник С.Д.⁷ Черницов А.Е.⁸ Назарова Н.А.⁹ Сабурова М.М.¹⁰ Шевченко, Д. А.¹¹ Щербакова Н.В.¹² Суханова Т.В.¹³ Скляревская В.А.¹⁴)

³ Приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 N 7 (ред. от 20.04.2016) "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)"

⁴ Князева Н.Ю. Взаимодействие вузов и работодателей: проблемы трудоустройства выпускников и пути их решения. // Журнал «Социальная политика и социология». № 3 (104). 2014 г. 234-241 с.

⁵ Рудашевский В.Д. Проблема взаимоотношений работодателей с вузами не имеет простого решения. // Журнал «Аккредитация в образовании». 2013г.

⁶ Дурнев А. Я. Взаимодействие вузов с работодателями в процессе организации практической подготовки [Текст] / А. Я. Дурнев // Образовательная среда сегодня: стратегии развития: материалы VI Междунар. науч.–практ. конф. / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. — № 2 (6). — С. 55–57. — ISSN 2411-8184.

⁷ Резник, С.Д. Повышение роли предприятий-работодателей в системе профессиональной подготовки управленческих кадров [Текст] / Резник, С.Д., Н. Назарова / "Кадровик. Кадровый менеджмент"- 2009г-№6.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

В соответствии с целью исследования были решены следующие задачи:

1. Рассмотрена сущность и роль взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

2. Рассмотрены основные формы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

3. Разработаны методические подходы к исследованию системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

4. Проведен анализ эффективности участия предприятий - работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров.

5. Проведен анализ механизмов взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

6. Проведена критериальная оценка системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

7. Разработана модель системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

⁸ Резник С.Д., Черницов А.Е. Технологии интенсивного формирования экономической самостоятельности и предпринимательских компетенций студентов высших учебных заведений – Пенза: ПГУАС, 2013. – 228 с.

⁹ Назарова Н.А. Проблемы и перспективы активизации подготовки студентов к реальной практической деятельности (результаты социологического опроса студентов пензенских вузов) // «Управление персоналом в программах подготовки менеджеров». Сборник материалов международного научно-практического семинара. – Воронеж: ВГУ. – 2010. – С.99-101.

¹⁰ Сабурова М.М. К вопросу о взаимодействии вузов и работодателей на современном этапе развития российского общества [Текст] / Сабурова, М.М. / Журнал «Электронное обучение в непрерывном образовании» - Ульяновский государственный технический университет (Ульяновск)- 2015г – 645-649с.

¹¹ Шевченко, Д. А. Современная организация взаимодействия вуза и работодателей / Д. А. Шевченко, Д. А. Каплан, Я. Ю. Куневич // Человеческий капитал и профессиональное образование № 1 (1) 2012г.-13-17 с.

¹² Щербакова Н.В. Взаимодействие вузов и работодателей в образовательном процессе. // В книге: «Гарантии качества профессионального образования». Тезисы докладов международной научно-практической конференции. Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова. 2015 г. 40-42 с.

¹³ Суханова Т.В., Кучигина С.К. Основные аспекты формирования регионально ориентированного рынка труда молодых специалистов (на примере Пензенской области) // Региональная архитектура и строительство. – 2015. - №4. -137-140 с

¹⁴ Скляревская В.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Скляревская В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 304 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52296.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Разработаны механизмы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

9. Проведена оценка эффективности разработанных рекомендаций по совершенствованию системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

Объектом исследования являются: студенты и преподаватели Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. И руководители структурных подразделений предприятий – работодателей г. Пензы.

Предметом исследования выпускной квалификационной работы является взаимодействие вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

Практическая значимость предлагаемых разработок и рекомендаций состоит в возможности их внедрения в процесс подготовки студентов для повышения эффективности их готовности и быстрой адаптации к профессиональной деятельности и эффективного взаимодействия вуза с предприятиями - работодателями.

Научная значимость результатов исследования заключается в развитии теоретических положений в области взаимодействия вузов и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров, а именно: в определении существующих систем взаимодействия вуза и предприятий-работодателей, их недостатки, и на этой основе предложение системы и взаимодействия вуза по подготовке квалифицированных кадров.

Выпускная квалификационная работа состоит из 3 частей. В первой части рассмотрены теоретические и методические основы системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров. Во второй части проведены анализ и оценка эффективности функционирования системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров. В третьей части разработаны рекомендации по совершенствованию системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА И ПРЕДПРИЯТИЙ - РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

1.1. Сущность и роль взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров

Современная ситуация на рынке труда предъявляет серьезные требования к подготовке кадров в системе высшего профессионального образования. Все более востребованными становятся компетентные выпускники Вузов, способные эффективно работать в новых динамично изменяющихся социально-экономических условиях. В процессе их подготовки главенствующую роль приобретает ориентация на личность и компетентность, позволяющая существенно сократить период освоения профессии и повысить конкурентоспособность. Среди этих требований можно выделить, на наш взгляд, основные: компетентность, адаптивность, мобильность и инновационность.¹⁵

Отличие компетентного специалиста от квалифицированного заключается в том, что первый не только обладает определенными знаниями, умениями и навыками, но и способен реализовать и постоянно реализует их в работе. Компетентный специалист способен выходить за рамки предмета своей профессии, обладает творческим потенциалом саморазвития. Он несет самостоятельную ответственность за принятое решение, определяет цели, исходя из собственных ценностных ориентаций.

Компетентность предполагает наличие у человека внутренней мотивации к качественному осуществлению своей профессиональной деятельности, присутствие профессиональных ценностей и отношение к своей работе как к ценности. Любая модель компетенций останется нежизненной без сильного желания специалиста преуспеть и его стремления идти к намеченной цели,

¹⁵ Бондырева, И. Б. Взаимодействие вузов и предприятий по подготовке кадров для инновационного развития [Текст] / Бондырева, И. Б. / Журнал «Теоретическая экономика» №3- 2012г.

невзирая на субъективные и объективные сложности. Поэтому основной задачей системы образования является формирование у студентов самомотивации, что позволит им в дальнейшем максимально раскрыть индивидуальные способности и претендовать на достойную занятость.¹⁶

Адаптивность – это способность человека быстро приспособиться к изменяющимся внешним условиям, новой ситуации и требованиям. Речь идет о гибкости, выносливости, умении выполнять задания достаточно быстро, но не опережая время, действуя по обстановке.

Под мобильностью понимается способность гражданина к перемене его трудовых функций по форме, содержанию и месту приложению на основе сознательного выбора и условий для его реализации. Перемена труда может осуществляться во времени, в пространстве, а также во времени и в пространстве одновременно.

Инновационность – это способность к усовершенствованиям, созданию нового в своей профессии, пусть даже в малых масштабах (новый метод, прием и т.д.), обладание навыками участия в проектных мероприятиях. Развитие инновационности происходит в пространстве всей мировой цивилизации, при этом решающая роль в этом процессе принадлежит высшему образованию, которое имеет возможность создать предпосылки для того, чтобы личность, ориентируясь на образцы, нашла свое место, научилась преобразовывать традиции, видеть перспективу.¹⁷

В действующих уже несколько лет Федеральных государственных образовательных стандартах (и в утверждаемых в период написания работы ФГОС 4-го поколения) сформирован социальный заказ на подготовку конкурентоспособного, практикоориентированного специалиста. Выполнение

¹⁶ Бондырева, И. Б. Взаимодействие вузов и предприятий по подготовке кадров для инновационного развития [Текст] / Бондырева, И. Б. / Журнал «Теоретическая экономика» №3- 2012г.

¹⁷ Бондырева, И. Б. Взаимодействие вузов и предприятий по подготовке кадров для инновационного развития [Текст] / Бондырева, И. Б. / Журнал «Теоретическая экономика» №3- 2012г.

данного государственного задания требует многосторонних эффективных взаимодействий вуза и предприятия - заказчика.¹⁸

Автор статьи кандидат педагогических наук Копша О.Ю.¹⁹ выделяет три группы показателей профессиональной деятельности и соответствующие им общие компетенции, необходимые для успешной деятельности выпускника как в профессиональной, так и во вне профессиональной сферы:

- социально - личностная характеристика квалификации - «самостоятельность в решении профессиональных задач», «ответственность за качество и результаты работы», «способность учитывать цену ошибки», «готовность к уровню сложности работы», «адаптация к условиям деятельности»;
- характер применения умений – «анализ собственной деятельности», «готовность к саморазвитию», «умение учить», «профессиональное общение»;
- характер применения знаний – «широта видения», «познание и умение учиться», «работа с информацией».

Несмотря на то, что все группы в совокупности дают возможность составить представление об уровне квалификации выпускника. Степень проявления показателей профессиональной деятельности, т.е. уровня сформированности общих компетенций и определяет квалификационный уровень выпускника, который четко определен в проекте Национальной рамки квалификаций Российской Федерации (НРК РФ). Для квалификационного уровня бакалавров характер умений и знаний, а также пути достижения этого уровня с учетом перспектив его развития.

Квалификационная характеристика выпускника дает возможность понять, какой специалист придет на производство в ближайшее время, будет ли бакалавр

¹⁸ Федеральный Закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012.

¹⁹ Копша С.Ю. Основные компоненты профессиональной компетенции бакалавров. //Журнал «Проблемы и перспективы развития образования в России» № 14. 2012 г. 196-200с.

соответствовать квалификационному уровню и профессиональному авторитету специалиста.²⁰

В то же время наличие диплома, свидетельствующего о получении выпускником образовательных услуг гарантированного государством качества, не гарантирует ему рабочего места, соответствующего его профессиональным компетенциям. Дело в том, что в отличие от государственных и муниципальных организаций, которые обязаны предоставить выпускникам право занять определенные должности с соответствующим окладом, работодатели коммерческих структур вправе самостоятельно определять требования к выпускникам и уровень оплаты труда рабочих мест, на которые они претендуют. Поэтому ориентация вузов на текущие требования бизнеса к качеству образования выпускников является важной предпосылкой к их взаимному сотрудничеству.

Способов взаимодействия вузов и предприятий накопилось немало. Большинство высших учебных заведений располагают внушительным перечнем предприятий - партнеров, а многие компании уже размышляют вместе с вузами, как сократить разрыв между теорией и практикой. Но противоречия между сторонами все равно остаются: высшая школа заявляет, что немногие работодатели готовы к сотрудничеству, а предприятия считают, что им было бы легче включаться в совместную работу, если бы вузы проявили больше инициативы.

Рассмотрен ряд существующих сегодня государственных мер по организации взаимодействия образовательных организаций с работодателями. В качестве результатов проводимых государством мер отмечаются такие, как:

- целевая подготовка студентов на контрактной основе;
- привлечение к образовательному процессу в вузах действующих руководителей и работников предприятий;

²⁰ Копша С.Ю. Основные компоненты профессиональной компетенции бакалавров. //Журнал «Проблемы и перспективы развития образования в России» № 14. 2012 г. 196-200с.

- участие специалистов предприятий в государственных аттестационных комиссиях;
- создание базовых кафедр.

Самый традиционный способ взаимодействия – это производственная практика. Он по-прежнему остается и самым популярным, т.к. снимает противоречие между сложившимися формами подготовки и интересами самих студентов. Противоречие нарастает к старшим курсам, когда в вузах резко падает посещаемость ряда дисциплин. Студенты предпочитают в это время проходить практику, на которую они устроились самостоятельно, или работать (часто не по специальности). Выходом является организация системы взаимодействия вуза с будущими работодателями, то есть с компаниями, где студенты могли бы выполнять работу по своему профилю.

Такая схема партнерства выгодна всем. Фирма, допускающая до своих рабочих мест студентов, имеет возможность увидеть недипломированных специалистов в работе. Не секрет, что компании избегают брать неопытных выпускников сразу в штат, опасаясь получить не совсем подходящих по профессиональным навыкам сотрудников, и такого рода взаимодействие является для них достойным выходом. Выгодно оно и для вуза, который восполняет в учебном процессе пробел в практических занятиях.²¹

В целях повышения эффективности взаимодействия с предприятиями - работодателями выпускающим кафедрам вуза целесообразно разрабатывать взаимовыгодные программы сотрудничества и заключать соответствующие договоры. Уполномоченные представители предприятий на выпускающих кафедрах вуза могли бы составить основной пул экспертов из числа работодателей, привлекаемых на регулярной основе к экспертизе основной образовательной программы (ООП) на предмет актуальности состава заданных компетенций выпускника, к формированию содержания обучения в целом и к

²¹ Вадова Л.Ю. Система взаимодействия вуза и работодателей в подготовке будущих специалистов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 5-2. – С. 311-315

проектированию компетентностно - ориентированных рабочих программ практик, в частности.²²

К числу значимых задач, стоящих перед вузами и работодателями, по формированию востребованных рынком труда профессиональных компетенций в условиях учебных и производственных практик, относятся:

- сопряжение компетенций, осваиваемых в рамках ООП, и содержания практики; определение соответствия заданных компетенций видам профессиональной деятельности, выполняемым студентами на рабочих местах во время практик;
- составление перечня профессиональных компетенций, которые будут приобретены или развиты студентами в процессе практики; максимальное сближение компетенций, осваиваемых при прохождении ООП, компетенциям, запрашиваемых конкретными работодателями – партнерами вуза;
- согласование оптимальной совокупности педагогических и производственных условий эффективного формирования профессиональных компетенций студентов в процессе практик с учетом их индивидуальных творческих способностей, профессиональных интересов и перспектив;
- получение вузами обратной связи от работодателей об уровнях сформированности профессиональных компетенций с целью последующей корректировки и совершенствования ООП, повышения эффективности программ обучения в вузе, в целом;
- поиск новых форм учебных и производственных практик, обеспечивающих приобретение студентами значимого опыта практической деятельности и способствующих их гарантированному трудоустройству по специальности (например, путем чередования с

²² Давыденко Т.М., Пересыпкин А.П., Верзунова Л.В. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик// Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2.;

теоретическими занятиями на протяжении всего учебного года; оформление практикантов на работу с оплатой их труда; заказ на выполнение курсовых и дипломных проектов и др.);

- стимулирование творческой активности и исследовательской деятельности студентов, создания для них ситуаций профессиональных проб и самотестирования для успешного овладения студентами технологиями самопродвижения и построения собственной карьеры и др. Социальный диалог и развиваемые.²³

Подытоживая, можно сказать, что эффективность взаимодействия вузов и работодателей в интересах повышения качества подготовки профессиональных кадров значительно возрастает, если высшим учебным заведениям удастся осуществить перевод своих стратегических партнеров - работодателей из позиции сторонних наблюдателей и пассивных потребителей образовательных услуг в позицию заинтересованных участников образовательных и инновационных процессов, всемерно содействующих овладению студентами комплексом профессиональных компетенций, отвечающих требованиям современного рынка труда.

1.2. Основные формы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров

В системе рыночных отношений высшее образование находится под давлением интересов и требований субъектов одновременно двух рынков: рынка образовательных услуг и рынка труда. С одной стороны, вузы предоставляют обществу образовательные услуги, непосредственными потребителями которых являются студенты. С другой, на рынке труда они представляют результаты своей деятельности – выпускников, освоивших определенную образовательную

²³ Давыденко Т.М., Пересыпкин А.П., Верзунова Л.В. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик// Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2.

программу, потребителями которых являются предприятия и организации различных отраслей экономики. Поэтому вузы заинтересованы в изучении целевого рынка труда. Это позволяет им определить основные требования к качеству образования, а также тенденции изменения спроса на те или иные профессии. В конечном счете, наличие перспективы трудоустройства после окончания вуза является важным мотивом при выборе индивидом образовательных продуктов.

Таким образом, наличие тесных взаимосвязей между вузами и работодателями является объективной необходимостью их эффективного функционирования в рыночных условиях.²⁴

В советский период взаимодействие учреждений высшего профессионального образования и предприятий было достаточно активным. Базовые предприятия, работодатели наряду с вузами и вкладывали силы и средства в формирование будущего специалиста. Развитие рыночных отношений в конце 90-х гг. привело к разрыву существующих связей между вузами и профильными предприятиями. В результате сегодня только треть выпускников вузов востребована отечественным рынком труда.²⁵

Одной из основных причин проблемы трудоустройства молодых кадров является некоторая обособленность системы подготовки высококвалифицированных специалистов от реальных запросов рынка труда, которая выражается в следующих аспектах:

- во-первых, современные выпускники вузов практически не готовы к работе на предприятии. Им требуется большее количество времени к адаптации на предприятии, что в свою очередь снижает производительность труда, конкурентоспособность предприятия;
- во-вторых, отсутствие тесных связей между вузами и реальным сектором экономики, приводит к структурному дисбалансу в этой

²⁴ Бондаренко Н.А., Сюпова М.С. Основные формы взаимодействия вузов и предприятий // Электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ». — 2014. — Том 5, № 4. С. 111—116.

²⁵ Официальный сайт Росстата URL: <http://www.gks.ru>

сфере: во многих регионах страны требуются одни специалисты, а вузы, расположенные там, выпускают других. В результате промышленность испытывает дефицит высококвалифицированных кадров.

Выходом из создавшейся ситуации может стать развитие различных форм взаимодействия и сотрудничества учреждений высшего образования с предприятиями, что позволит модернизировать учебный процесс с учетом требований, предъявляемых рынком труда к специалистам, и, тем самым, повысить эффективность самого процесса образования.

В настоящее время существуют различные формы взаимодействия высших учебных заведений и предприятий. По данным исследования современные вузы страны предпочитают формы взаимодействия с предприятиями представленные на рисунке 1.1.

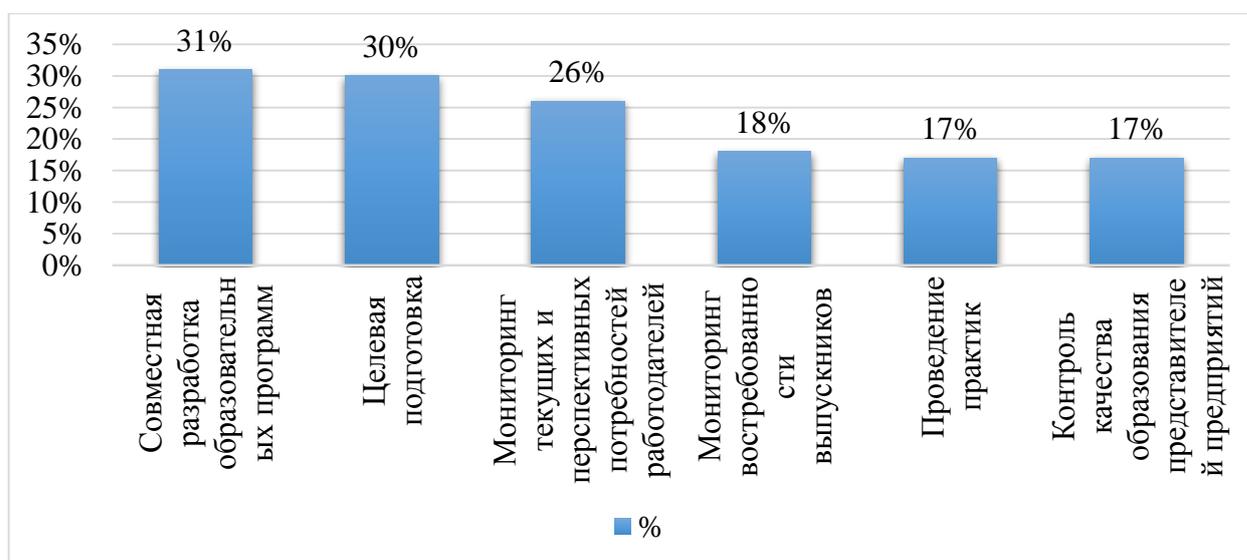


Рис. 1.1. Основные формы взаимодействия вузов и предприятий²⁶

В начале 2000-х годов по инициативе Министерства образования в вузах страны стали создаваться службы содействия занятости студентов и выпускников (например: «Центр практики студентов и содействия трудоустройству

²⁶ Бондаренко Н.А., Сюпова М.С. Основные формы взаимодействия вузов и предприятий // Электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ». — 2014. — Том 5, № 4. С. 111—116.

выпускников»). С целью содействия трудоустройству выпускников в рамках данных центров проводится мониторинг текущих (перспективных) потребностей работодателей, анализируется уровень востребованности выпускников вуза. К основным направлениям их деятельности относятся:

- информирование студентов о вакансиях и стажировках и ситуации на рынке труда;
- оказание помощи в составление резюме и подготовке к собеседованию, советы по поиску работы и трудоустройству;
- налаживание связей с компаниями - работодателями и знакомство студентов с ними в рамках различных карьерных мероприятий (ярмарки вакансий, дни карьеры, презентации компаний и др.);
- информируют и предоставляют вакансии и стажировки, предусматривающие последующий карьерный и профессиональный рост для старшекурсников, аспирантов и выпускников вуза и др.

Благодаря таким мероприятиям у выпускников есть возможность правильно оценить сложившуюся ситуацию на рынке труда, познакомиться с современными системами кадрового менеджмента ведущих компаний.

Предприятия, участвующие в подобных мероприятиях, делают рекламу себе как работодателю, формируют свой имидж в среде молодых специалистов. Однако, данные формы сотрудничества не предусматривают активных форм участия компаний в процессе подготовки будущих специалистов. Активное участие компаний в процессе подготовки студентов вузов является, по сути, обязательным условием, поскольку дополняет процесс фундаментальной академической подготовки практическими знаниями и навыками в области самых современных и передовых технологий, адаптируя выпускника к реальным условиям его будущей работы. В противном случае он будет вынужден приобретать эти знания и навыки самостоятельно, методом проб и ошибок на

своём первом месте работы, что создаст дополнительные проблемы и самому выпускнику, и работодателю.²⁷

Возникает объективная необходимость в осуществлении долгосрочного перспективного взаимодействия вузов и работодателей. Если это взаимодействие слабое и несистематизированное, то существенно понижены возможности повышения качества образования в целом и проектирования образовательных программ под требования рынка труда. Практика взаимодействия высшего образования и производства за последние годы заметно расширилась.²⁸

Наиболее предпочтительными формами взаимодействия являются:

1. Совместная разработка и корректировка образовательных программ - внедрение моделей и механизмов согласования проектов основных образовательных программ с представителями профессионального сообщества; обновление образовательных программ с участием работодателей, практических работников и общественных организаций.

2. Целевая подготовка специалистов. Целевая подготовка студентов осуществляется для конкретного предприятия с учетом его требований. Учебный план корректируется под цели данного предприятия, ведущие специалисты предприятия вовлечены в учебный процесс.

3. Мониторинг текущих и перспективных потребностей работодателей в специалистах. Мониторинг потребностей в кадрах проводится для решения задачи выявления приоритетных направлений и уровней подготовки и переподготовки специалистов, расширения спектра специальностей.

4. Мониторинг востребованности выпускников.

5. Проведение практик на базе различных организаций региона.

6. Привлечение к контролю качества образования представителей организаций, внешних специалистов и другие заинтересованные стороны.²⁹

²⁷ Бондаренко Н.А., Сюпова М.С. Основные формы взаимодействия вузов и предприятий // Электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ». — 2014. —Том 5, № 4. С. 111—116.

²⁸ Платонова Т. А. Проблемы взаимодействия вузов и предприятий. // Высшее образование в России. 2013г. -№4.- с.141-143.

²⁹ Бондаренко Н.А., Сюпова М.С. Основные формы взаимодействия вузов и предприятий // Электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ». — 2014. —Том 5, № 4. С. 111—116

В последние годы данная задача решалась посредством привлечения представителей организаций и предприятий для представления своих интересов в сфере подготовки молодых кадров.

Эта возможность для современного общества является недостаточной. Поэтому в стратегических планах представлены следующие мероприятия по совместному контролю качества образования:

- общественно - профессиональная аккредитация программ;
- экспертиза программ российскими и зарубежными специалистами;
- общественно - профессиональная оценка качества образования;
- создание механизмов постоянного участия работодателей в формировании содержания и оценке качества подготовки выпускников;
- обеспечение работы комиссий с участием работодателей для оценки результатов образовательной деятельности университета и разработки рекомендаций по ее совершенствованию.³⁰

Управление процессом взаимодействия вузов и предприятий, как и управление любым объектом, должно осуществляться по циклу управления, этапы которого показаны на рис. 1.2.

Ц – на первом этапе управленческого цикла ставятся цели деятельности, П – планируется их достижение, Рп – планы выполняются через исполнительную систему. А – далее исполнение планов контролируется через различные учетные системы, а данные учета, в свою очередь, подвергаются анализу на предмет точности выполнения искомых планов по достижению целей.

³⁰ Илясов Е.П. Взаимодействие вузов и работодателей в условиях развития рыночных отношений в экономике и проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. //Ученые записки казанского государственного университета. Том 150, кн. 4. 2008 г.

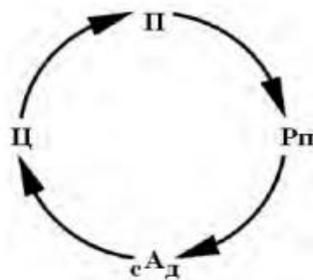


Рис. 1.2 Цикл управления³¹

Формы взаимодействия вуз – предприятие можно классифицировать в соответствии с тем, к какому циклу управления форма относится:

1. Формы взаимодействия - целеполагания:

- мониторинг рынка труда;
- согласование целей, результатов и содержания образования;
- совместные маркетинговые и социологические исследования и др.

2. Формы взаимодействия - планирования:

- создание, адаптация образовательных программ под требования работодателей;
- совместная разработка, корректировка образовательных программ;
- разработка систем профессиональных компетенций выпускников, модели выпускника на основе требований работодателей;
- совместное формирование компетенций;
- разработка документов по стратегическому взаимодействию с работодателями и др.

3. Формы взаимодействия - реализации:

- курсовое и дипломное проектирование;
- привлечение к преподаванию ведущих специалистов предприятий;
- проведение практик на базе различных организаций региона;

³¹ Платонова Т. А. Проблемы взаимодействия вузов и предприятий. // Высшее образование в России. 2013г. -№4.- с.141-143.

- активное участие предприятий в реализации образовательных программ, совместная реализация;
- целевая подготовка специалистов;
- создание совместных кафедр, структур и др.

4. Формы взаимодействия - анализа:

- привлечение работодателей к участию в работе;
- анализ востребованности выпускников, образовательных программ;
- внешняя общественная экспертиза со стороны профессионального и экспертного сообщества образовательных программ университета и др.³²

Процесс взаимодействия с предприятиями во многих вузах не проходит все стадии цикла управления, вследствие чего этот процесс обладает меньшей степенью управляемости. Деятельность по установлению стратегических с предприятиями осуществляется отдельными подразделениями, т.е. отрывочно, локально.³³

Таким образом, взаимодействие вузов и работодателей – ключевой момент в развитии современной системы высшего образования. Формирование партнерского сотрудничества между системой высшего образования и сферой труда с помощью различных форм позволяет модернизировать учебный процесс с учетом требований, предъявляемых рынком труда к специалистам, и, тем самым, повысить эффективность как самого процесса образования, так и степень успешного трудоустройства выпускников вузов.

³² Илясов Е.П. Взаимодействие вузов и работодателей в условиях развития рыночных отношений в экономике и проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. //Ученые записки казанского государственного университета. Том 150, кн. 4. 2008 г

³³ Платонова Т. А. Проблемы взаимодействия вузов и предприятий. // Высшее образование в России. 2013г. -№4.- с.141-143.

1.3. Методические подходы исследования системы взаимодействия вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров

Быстрое развитие и изменение в соответствии с современными рыночными принципами функционирования и растущими требованиями общества - одна из основных проблем предприятий - работодателей и вузов - это взаимодействие между собой в подготовке квалифицированных кадров.

В рамках выпускной квалификационной работы было проведено исследование на тему: «Разработка системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров».

Объектом исследования является: студенты и преподаватели Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. Руководители структурных подразделений предприятий - работодателей г. Пензы.

Практическая значимость работы заключается во внедрении разработанных рекомендаций по взаимодействию вуза и предприятий - работодателей.

Для изучения системы взаимодействия вуза и предприятий работодателей по подготовке квалифицированных кадров был выбран метод анкетирования, который очень актуален в последнее время. Для этого были разработаны анкеты, которые включают 33 вопроса (открытые, закрытые и смешанные). Они очень важны для анализа системы взаимодействия вуза и предприятий работодателей по подготовке квалифицированных кадров, так как с их помощью можно легко получить нужные данные.

Анкеты для проведения опроса включают в себя:

1. Анализ эффективности участия предприятий - работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров.

2. Анализ механизмов взаимодействия вуза и предприятий в подготовке квалифицированных кадров.

3. Оценка системы взаимодействия вуза и предприятий в подготовке квалифицированных кадров.

Выборка исследования определялась следующим образом. Генеральная совокупность составили студенты Пензенского государственного университета архитектуры и строительства и сотрудники предприятий г. Пензы. Доверительная вероятность 95%, погрешность 5%. Выборка рассчитывалась по следующей формуле: (1.1).³⁴

$$SS = \frac{Z^2 * (p) * (1-p)}{c^2}, (1.1)$$

где Z – фактор (например, 1,96 для 95% доверительного интервала);

p = процент интересующих респондентов или ответов, в десятичной форме (0,5 по умолчанию);

c = доверительный интервал, в десятичной форме (например, 0,04 = ±4%)

Таким образом, выборка исследования составила 97 человек. Доверительный интервал 4.33.³⁵

На основании проведенного исследования были разработаны рекомендации по следующим направлениям:

1. Рекомендации по разработке модели системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

2. Рекомендации по разработке механизмов взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

3. Оценка эффективности разработанных рекомендаций по совершенствованию системы взаимодействия вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

Таким образом, проведенное исследование позволит сделать выводы относительно эффективности системы взаимодействия вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров Пензенской области. В исследовании приняли участие 100 студентов и 20 преподавателей ПГУАС, а также 40 структурных руководителей предприятий - работодателей.

³⁴Калькулятор расчета выборки [электронный ресурс] // Режим доступа: <http://surin.marketolog.biz/calculator.htm>

³⁵ Калькулятор расчета выборки [электронный ресурс] // Режим доступа: <http://surin.marketolog.biz/calculator.htm>

Подводя итог выше сказанному эффективность взаимодействия вузов и работодателей в интересах повышения качества подготовки профессиональных кадров значительно возрастает, если высшим учебным заведениям удастся осуществить перевод своих стратегических партнеров-работодателей из позиции сторонних наблюдателей и пассивных потребителей образовательных услуг в позицию заинтересованных участников образовательных и инновационных процессов, всемерно содействующих овладению студентами комплексом профессиональных компетенций, отвечающих требованиям современного рынка труда.

Взаимодействие вузов и предприятий - работодателей – это ключевой момент в развитии современной системы высшего образования. Формирование партнерского сотрудничества между системой высшего образования и сферой труда с помощью различных форм позволяет модернизировать учебный процесс с учетом требований, предъявляемых рынком труда к выпускникам вузов, и, тем самым, повысить эффективность как самого процесса образования, так и степень успешного трудоустройства выпускников.

2.АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА И ПРЕДПРИЯТИЙ – РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

2.1. Анализ механизмов взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров

Связь между образованием и карьерой является достаточно гибкой, таким же гибким должны быть взаимоотношения между университетом и работодателями. Взаимодействие вузов и работодателей – это основной момент в развитии современной системы высшего образования.

Развитие партнерского сотрудничества между системой высшего образования и сферой труда с помощью различных форм позволяет модернизировать и улучшать учебный, и, тем самым, повысить результативность как самого процесса образования, так и уровень успешного трудоустройства выпускников вуза.

В данном разделе приведены результаты анкеты, где студенты Пензенского университета архитектуры и строительства отвечали на вопросы, относящиеся к исследованию механизмов взаимодействия вуза и предприятий в подготовке квалифицированных кадров.

Первый вопрос, который хотелось проанализировать – это удовлетворенность студенческой жизнью.

Рассматривая удовлетворенность студенческой жизнью было выявлено, что большинство студентов, а именно 57% полностью удовлетворены студенческой жизнью, что говорит о высоком уровне организации учебного процесса и досуга вузом. 38% ответили о недостаточной удовлетворенности студенческой жизнью, и только 5% вовсе не удовлетворены студенческой жизнью.

Анализируя механизмы взаимодействия вуза и предприятий – работодателей, в анкете представлен вопрос о совмещении студентами ПГУАС с

работой, многие респонденты ответили, что иногда им приходится совмещать работу с обучением в Вузе (36 %), 32 % ответили, что постоянно совмещают работу с учебой и так же 32% ответили, что не совмещают.

На вопрос связана ли ваша работа с получаемой профессией в Вузе 50% ответили, что никак не связана, 35% частично связана и только у 15 % работа связана с получаемой профессией в Вузе.

Анализируя привлекательность сегодняшней работы студентов, было выявлено, что большинство студентов (26 %) привлекает получаемая заработная плата. 25% привлекает удобный график работы. 17% респондентов ответили, что им нравятся комфортные условия труда и возможность получения опыта работы по профессии. 7% опрошенных ответили о возможности творческой реализации. И только 9% ответили, что их привлекает возможность карьерного роста и дружный и сплоченный коллектив. (Рис. 2.1.)

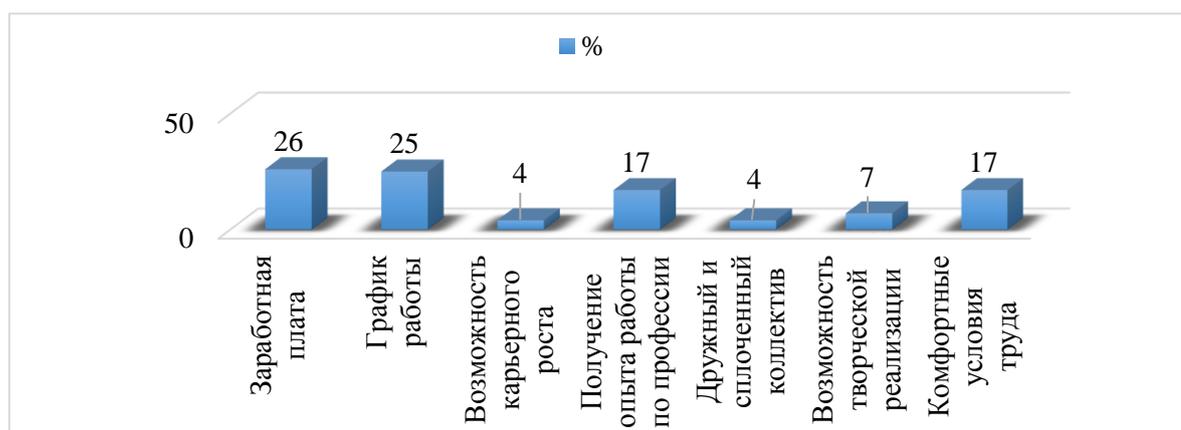


Рис. 2.1. Привлекательность сегодняшней работы студентов

На вопрос почему студенты выбрали для обучения именно ПГУАС многие ответили, что здесь дают хорошее образование (32%), 24% слышали много хорошего об университете, 17% посоветовали знакомые, у 16% учатся знакомые и только 15% опрошенных поступили в Вуз потому что он находится ближе других к дому.

Для более точного анализа механизмов взаимодействия вуза и предприятий - работодателей нужно проанализировать уровень спроса молодых кадров на

рынке труда по профессии, на которую они обучаются. Для это было опрошено 100 студентов, обучающихся по разным направлениям подготовки.

Из рисунка 2.3 и 2.4 видно, что 65 % респондентов считают уровень спроса на рынке труда средним, это говорит о том, что уровень предложения молодых кадров не соответствует уровню спроса на них. 35% опрошенных считают уровень спроса на рынке труда по профессии, на которую они обучаются высоким, так же высоким уровнем предложения на рынке труда профессии студентов считают 32%. Но есть и те, кто считают, что уровень предложения на рынке труда по профессии, которые получают студенты низкий так ответили 3 %.

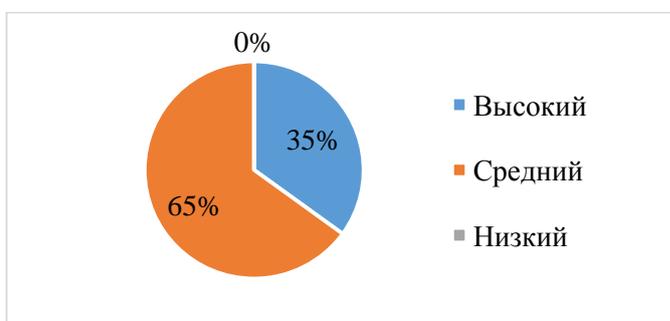


Рис. 2.3. Уровень спроса на рынке труда по профессии, которую получают студенты

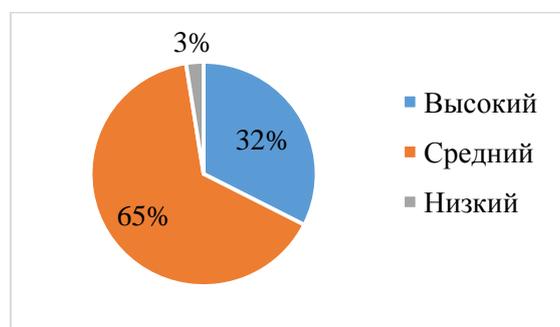


Рис. 2.4. Уровень предложения на рынке труда по профессии, которую получают студенты

Рассмотрим рисунок 2.5. большинство студентов (77%) ответили, что качественный уровень действующих на рынке труда работников по профессии, которые получают студенты ПГУАС средний, 20% опрошенных считают качественный уровень действующих работников высоким, и только 3 % из всего числа респондентов считают, что качественный уровень низкий.

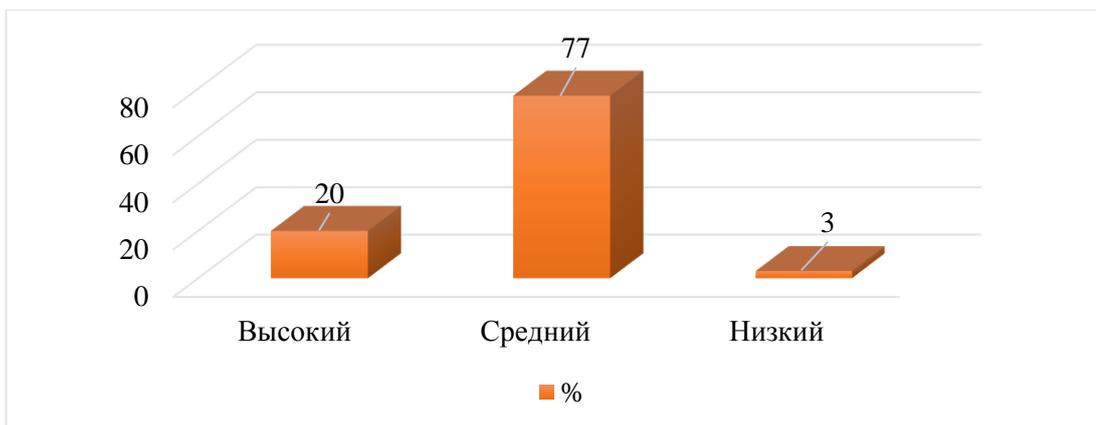


Рис.2.5. Качественный уровень действующих на рынке труда работников по профессии, которую получают студенты Вуза

Проанализировав опыт работы студентов было выявлено: 50% ответивших имеют опыт работы, но не по получаемой профессии, 25% не имеют опыт работы, 20 % респондентов ответили, что есть опыт работы как по получаемой профессии, так и не по профессии, и только у 5% опрошенных имеется опыт работы только по получаемой профессии. (Рис. 2.6.)

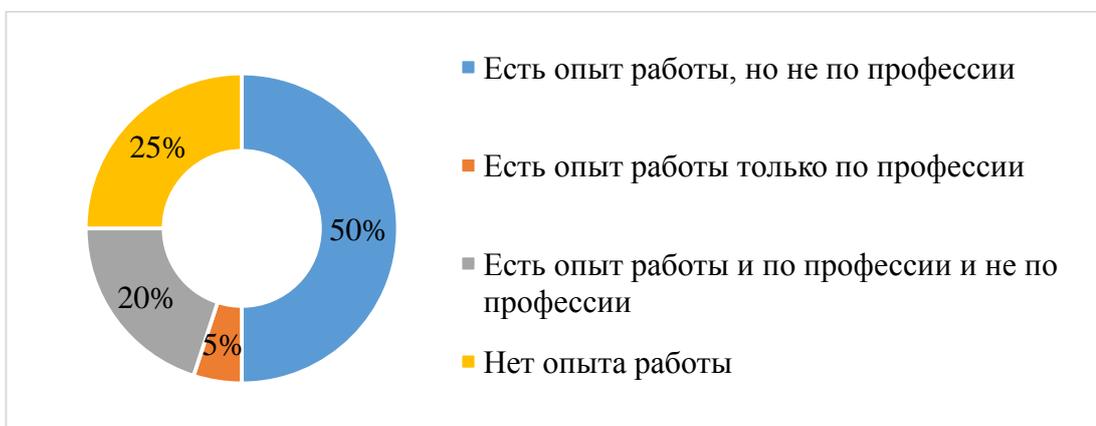


Рис. 2.6. Опыт работы у студентов

По результатам исследования было выявлено, что многие студенты в дальнейшем хотят работать по выбранной профессии (62 %). 33% затрудняются ответить на данный вопрос и 5% не хотят работать в дальнейшем по выбранному направлению подготовки.

Так же были выявлены причины, мешающие работать респондентам по получаемой профессии. 1 и самая важная причина — это отсутствие возможности трудоустроиться по профессии так считает 53% опрошенных. 2 причина – низкая заработная плата, так утверждают 26% опрошенных. 3 причина обусловлена непрестижностью профессии в обществе так считают 16% респондентов. 5% опрошенных разочаровались в получаемой профессии за время обучения – это является 4 причиной, мешающей работать по получаемой профессии. (Рис. 2.7.) Таким образом можно сделать вывод, что большинству работодателей важен профессионализм и опыт работы у молодых кадров.



Рис. 2.7. Причины, мешающие работать по получаемой профессии

Наиболее значимые критерии будущей работы, профессии. Наиболее важными критериями является возможность реализовать свой потенциал так считают 22 респондента, следующий значимый критерий - это комфортные условия труда и возможность получать высокий доход так считают 18 и 17 человек. Также значимым критерием является творческий интересный характер работы (14 человек). И менее значимые критерии – это возможность приносить людям пользу (12 человек) и возможность профессиональной карьеры (11 человек). И совсем незначимое, по проведенному исследованию, это соответствие работы и получаемой профессии.

Для того что бы эффективнее проанализировать механизмы взаимодействия предприятий работодателей по подготовке квалифицированных кадров,

студентам был задан вопрос какие из компетенций по различным видам развиты в наибольшей степени. Анализируя персональные компетенции было выявлено, что наибольшее количество студентов ответили о высоком проявлении ответственности за выполняемую работу (24%), следующим критерием компетентности является готовность к постоянному росту (21%), так же значимым персональным критерием является широкий кругозор и способность приобретать новые знания (20%). Менее значимыми компетенциями являются: проявление инициативы в работе и творческой самореализации (13%) и самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях (12%). (Рис. 2.9.)



Рис. 2.9. Персональные компетенции

Анализируя социальные компетенции можно сказать, что умение работать в команде, как считают студенты, выражены наиболее ярко (24%) чем коммуникабельность, умение договариваться с людьми (18%). Следующей более развитой компетенцией является способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами так считают 22% опрошенных. Мало развитыми компетенциями являются: организаторские способности (14%) и умение передавать опыт (13%), так же есть те, кто ответил, что у них имеются и другие компетенции таких 9% от числа опрошенных. (Рис 2.10.)

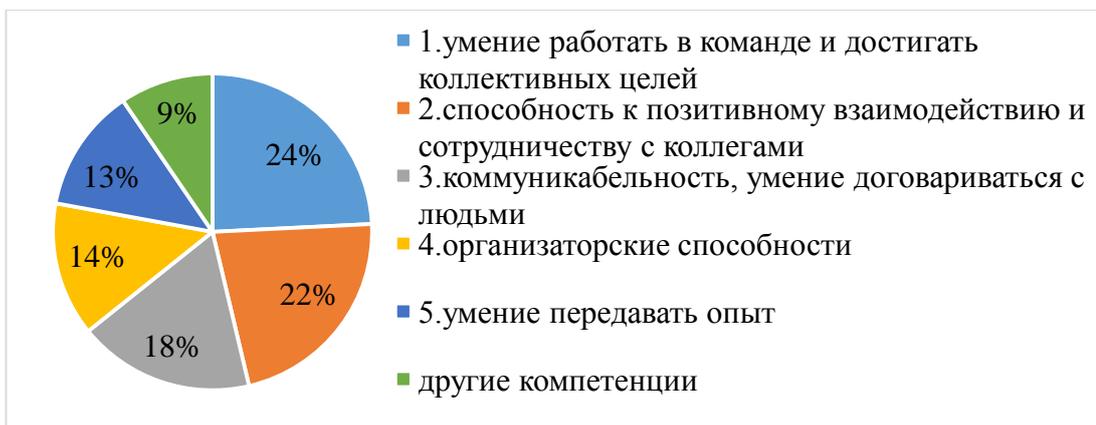


Рис. 2.10. Социальные компетенции

Рассматривая специальные компетенции у студентов Вуза, наиболее развитыми можно считать высокую способность к освоению новой техники (22%) следующая, но не менее развитая – это навыки работы с компьютерными программами (21%). 17 % респондентов ответили об умении приспосабливаться к изменению условий производства и обладанию навыками поиска и обработки информации. В меньшей степени развиты компетенции по планированию и оцениванию деятельности (13%). И 10 % студентов имеют другие специальные компетенции. (Рис. 2.11).

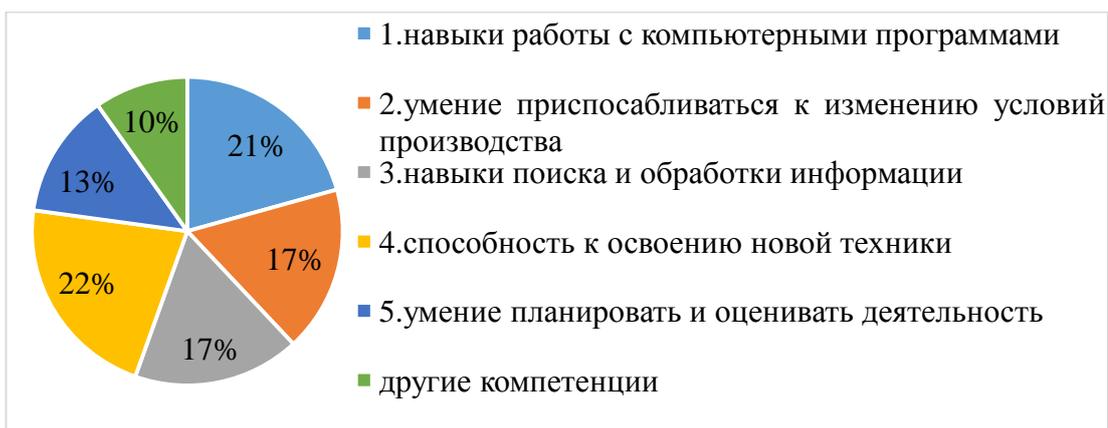


Рис. 2.11. Специальные компетенции

Наиболее развитыми компетенциями у студентов являются такие навыки как: 1 и наиболее ярко выраженные – это владение компьютером и знание оргтехники, так ответили 35% опрошенных. 2 компетенция которая преобладает у

студентов – это навыки вождения автомобилем, наличие водительского удостоверения (23 %). 3 развитые в равной мере компетенции – это знание иностранных языков и предпринимательские способности так считают 20% опрошенных. И только 2 % из всего числа респондентов имеют другие компетенции. (Рис. 2.12).

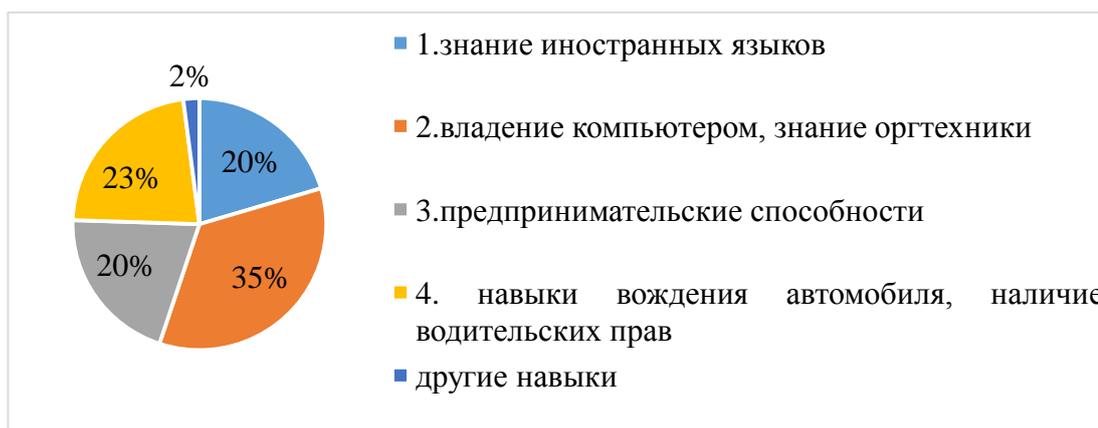


Рис. 2.12.Дополнительные компетенции

На вопрос какие факторы и компетенции оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности молодых кадров. Максимальное влияние оказывают профессиональные качества, знания и умения, так считают 27 человек. Целеустремленность самих студентов является 2 фактором оказывающем влияние на эффективность профессиональной деятельности так ответили 25 респондентов. Уровень практических умений и знаний так же является неотъемлемой составляющей профессиональной деятельности молодых кадров так считает 23 человека. 22 студента отметили что важным фактором так же является уровень профессиональной подготовки. Не менее важными факторами являются: навыки работы на компьютере, так ответили 18 человек, готовность и способность к дальнейшему обучению и работоспособность, так думают 17 человек. Такие факторы как: организаторские способности, самостоятельность, инициативность, деловые качества и навыки управления персоналом так же показываются об эффективности профессиональной деятельности молодых кадров. Доброжелательность, личностные качества, умение разрешать

конфликтные ситуации в проблемных ситуациях, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие данные факторы оказывают наименьшее влияние на профессиональную деятельность молодого персонала. И совсем низкое влияние оказывают такие компетенции как: степень владения иностранным языком, осведомленность в смежных областях получаемой профессии, сотрудничество и готовность работать в коллективе, команде, уровень базовых знаний и способность организовывать взаимодействие. (Рис. 2.13).

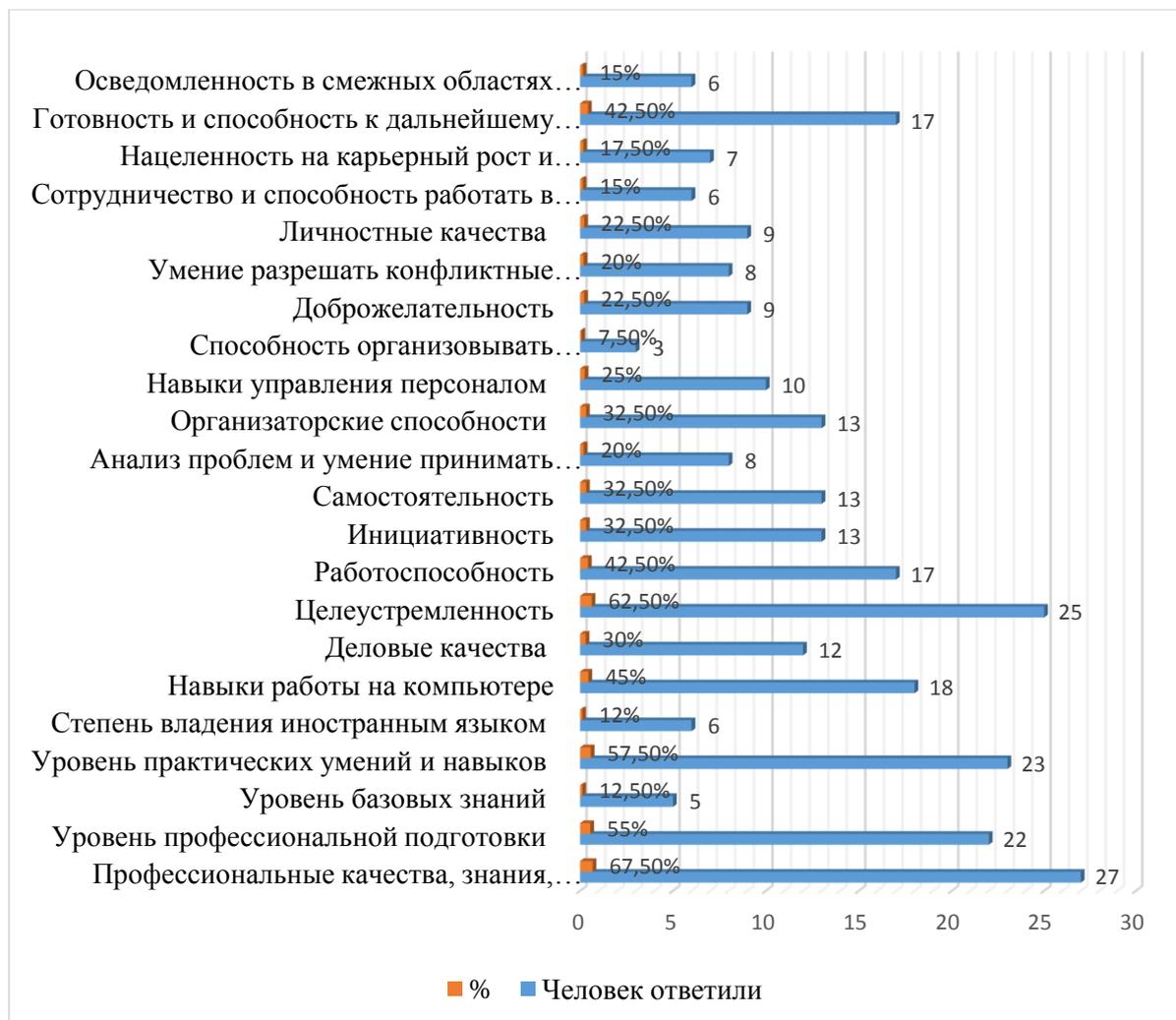


Рис. 2.13. Факторы и компетенции оказывающие наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности молодых кадров

Оценивая шансы на трудоустройство студентов было выявлено, что значительная часть опрошенных приблизительно знают где будут работать (37%), 23% всех респондентов не имеют представления где будут работать, но уверены,

что легко смогут ее найти. 20 % точно знают где будут работать, и 10% не имеют представления где будут работать, но осознают, что могут остаться без работы и 10% затрудняются ответить на данный вопрос. (Рис 2.14).



Рис. 2.14. Шансы на трудоустройство

Важнейшим вопросом после окончания вуза является трудоустройство выпускников и проводя анализ механизмов взаимодействия вуза и предприятий - работодателе по подготовке квалифицированных кадров было установлено, что решать проблему трудоустройства должны сами студенты так считают 47%, 33% считают, что этим должен заниматься Вуз и 20 % всех опрошенных ответили, что трудоустройством молодых кадров должно заниматься государство. (Рис 2.15).

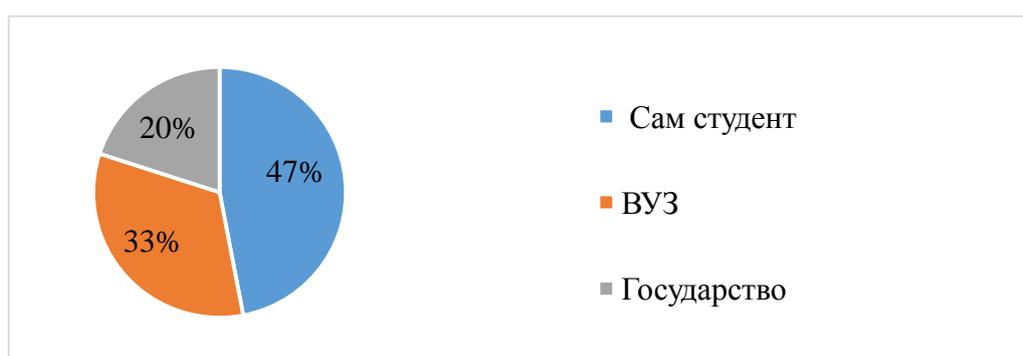


Рис.2.15. Проблемы трудоустройства студентов

Проанализировав взаимодействие Вуза с предприятиями - работодателями можно сказать, что 66% уверены в сотрудничестве Вуза и предприятий-

работодателей, 17% респондентов считают, что вуз иногда взаимодействует с предприятиями и 17 % затрудняются ответить на данный вопрос.

Так же в ходе анализа выяснили, что в Вузе иногда проходят круглые столы с работодателями (40%), 25% думают, что круглые столы проходят постоянно, 22% считают, что круглые столы с работодателями вообще не проходят в Вузе и 13% затрудняются ответить. (Рис 2.16).

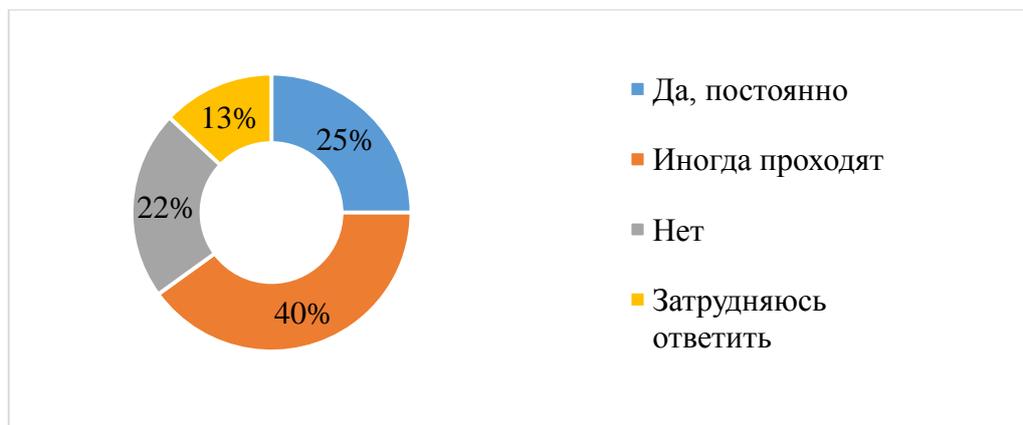


Рис. 2.16. Прохождение на кафедре круглых столов с работодателями

На вопрос как часто проводятся круглые столы с работодателями большинство (42%) ответили 1 раз в год, 18% думают, что 1-3 раза в год, 15 % считают, что 1-2 раза в год и так же 15 % считают, что круглые столы с работодателями вообще не проходят в Вузе. 10% ответили другое. (Рис 2.17).

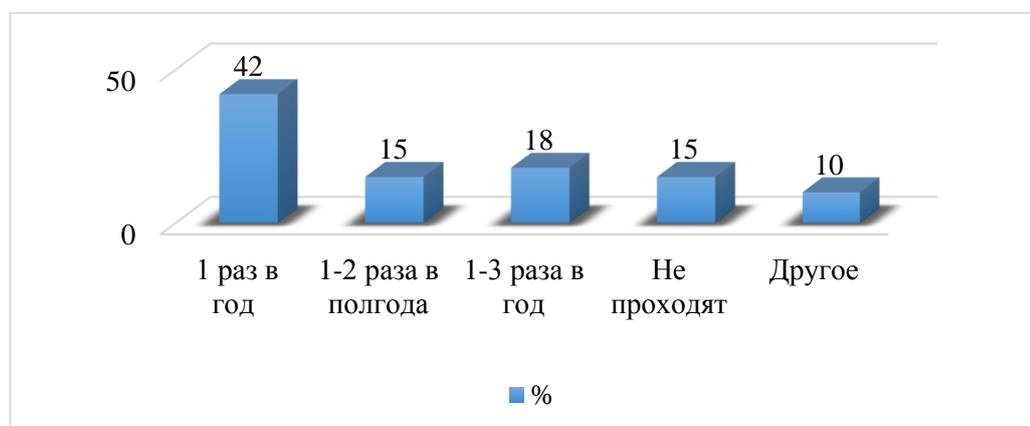


Рис. 2.17. Частота проведения круглых столов с работодателями в Вузе

Рассматривая направления взаимодействия предприятий-работодателей с Вузом по подготовке квалифицированных кадров можно сказать, что Вуз в большей степени взаимодействует с работодателями по поводу прохождения производственных практик, так считают 50%, следующим шагом является трудоустройство студентов, так считают 18%, также предприятия - работодатели участвуют в конкурсах по профессиям, конференциях и олимпиадах, участвуют во встречах и проводят знакомство с предприятиями так думают 12%. (Рис. 2.18).

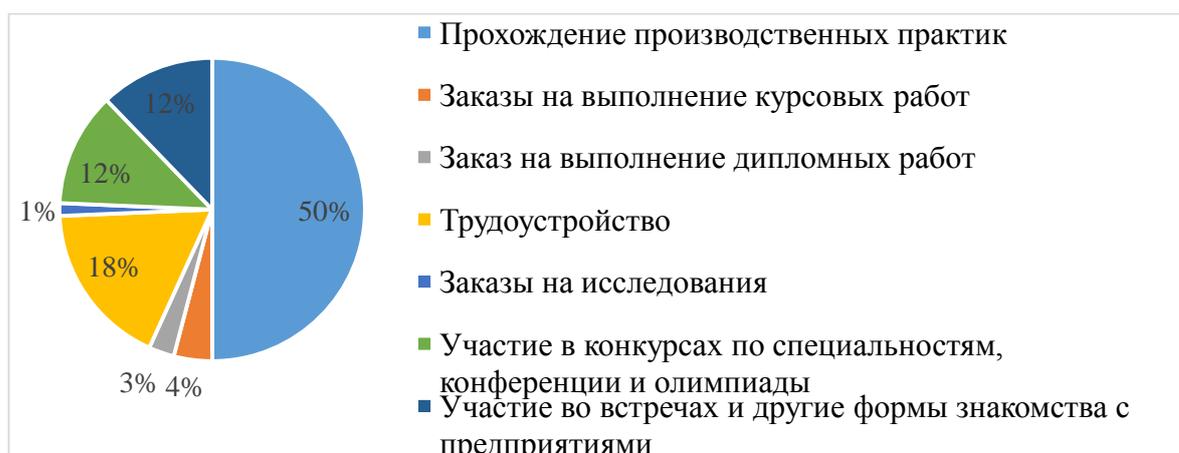


Рис. 2.18. Направления взаимодействия предприятий-работодателей с Вузом

В ходе исследования было выявлено, что в Вузе существует центр практики и содействия трудоустройства выпускников, так считают 62% опрошенных, 35% затрудняются ответить на данный вопрос и 3% считают, что центра практики студентов и трудоустройства выпускником нет в Вузе. Таким образом можно сделать вывод, что 53 % никогда не сотрудничали с центром практики студентов и трудоустройства выпускников, 40% опрошенных иногда сотрудничают и только 7% ответили о том, что постоянно сотрудничают.

Существование на кафедре базы работодателей для проведения практик безусловно крайне важно, так как выпускникам и работодателям намного проще после выпуска из Вуза подыскать дальнейшую работу, а работодатели могут без сомнений взять молодых кадров к себе на работу, так как на протяжении всего обучения выпускники принимали активное участие в работе в разных

организациях. Исследуя этот вопрос было выявлено, что 35% из всего числа опрошенных студентов знают о существовании на кафедре базы работодателей, 3% первый раз слышат об этом и не знают об этом и 62% ответили о том, что затрудняются ответить на данный вопрос. Это говорит о том, что большое количество студентов не осведомлены о базе работодателей для проведения практик на их кафедре.

Для того что бы молодые специалисты хотели получать достойную работу и проходить практику в хороших компаниях, а организации всегда были уведомлены о молодых кадрах нужного им профессионального уровня. Вузу обязательно нужно прилагать усилия и проводить такие мероприятия как: «Ярмарки вакансий» и экскурсии в организации они являются самыми популярными среди студентов (28%) следующее мероприятие по популярности являются мастер – классы не только от преподавателей, но и от специалистов, работающих в разных сферах. Менее популярными мероприятия среди студентов – это дни фирмы (26%). Проведение совместных научно-практических конференций интересно всего 4% респондентов. (Рис. 2.19.)

Отсюда можно сделать вывод, что большое количество студентов с удовольствием бы принимали участие в таких мероприятиях как ярмарки вакансий, экскурсии в организации и мастер классы от ведущих специалистов своей профессии.



Рис. 2.19. Мероприятия по привлечению молодых кадров

Заключительным вопросом, который хотелось рассмотреть при анализе взаимодействия Вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров является качество подготовки к профессиональной деятельности в Вузе по профессии на которую обучаются студенты. Таким образом опрос показал, что большинство респондентов поставили оценку 5 это говорит о высоком уровне подготовки (38 %), 30 % респондентов поставили оценки 4 и 3, что говорит о не полном удовлетворении в качестве профессиональной подготовки. И только 2% вовсе не удовлетворены качеством подготовки к профессиональной деятельности и поставили оценку 2. (Рис. 2.20).

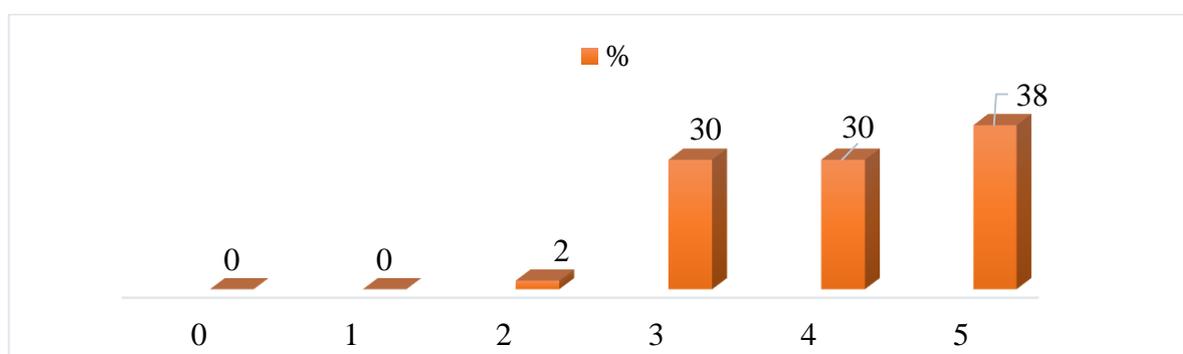


Рис. 2.20. Оценка качества подготовки к профессиональной деятельности в Вузе по профессии «неудовлетворительно (0) – удовлетворительно (5)»

Таким образом в анкетном опросе приняли участие студенты Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, обучающиеся по таким направлениям как: Менеджмент, Экономика, Маркетинг, Управление персоналом, Строительство, Стандартизация и метрология, Архитектура, Землеустройство и кадастры и др. (Рис. 2.21).

Из них 73% девушки и 27% мужчины в возрасте от 17 до 22 лет. Возраст 78% опрошенных 20-22, 22% респондентов 17-19 лет. 63 % обучаются на 4 курсе и являются выпускниками Вуза, 17% являются первокурсниками, 18% третий курс и 5 % обучающиеся 2 курса.

Так как большинство опрошенных студенты 4 курса всем респондентам был задан вопрос: «Где студенты хотят начать свою трудовую деятельность?» и было

выявлено, что большая часть опрошенных хотят остаться и начать свою трудовую деятельность в Пензе (72%). 22% поедут в другие регионы России. И только 5% из всего числа отправятся начинать свою профессиональную деятельность в районы Пензенской области.

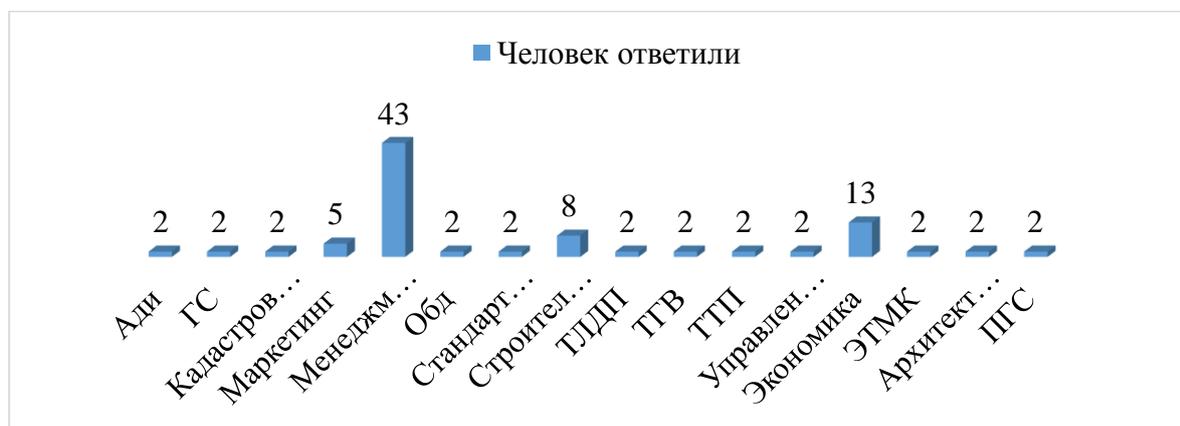


Рис. 2.21. Направление подготовки

Таким образом можно сделать вывод анализируя механизмы взаимодействия вуза и предприятий – работодателя. В анкете представлены вопросы о степени удовлетворенности студенческой жизнью. Выявлено, что большинство студентов, а именно 57% полностью удовлетворены студенческой жизнью, что говорит о высоком уровне организации учебного процесса и досуга в вузе. Многие студенты в дальнейшем хотят работать по выбранной профессии (63%). Для того что бы молодые специалисты хотели получать достойную работу и проходить практику в хороших компаниях, а организации всегда были уведомлены о молодых кадрах нужного им профессионального уровня. Вузу обязательно нужно прилагать усилия и проводить такие мероприятия как: «Ярмарка вакансий» и экскурсии в организации данные мероприятия являются самыми популярными среди студентов (28 %). Таким образом в анкетном опросе приняли участие студенты Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, обучающиеся по таким направлениям как: Менеджмент, Экономика, Маркетинг, Управление персоналом, Строительство, Стандартизация и метрология, Архитектура, Землеустройство и кадастры и др.

2.2. Анализ эффективности участия предприятий-работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров.

Взаимодействие между системой высшего образования и работодателями может осуществляться по следующим основным направлениям: совершенствование содержания образования, изучение рынка труда, кадровое обеспечение образовательного процесса, привлечение дополнительных финансовых средств, система контроля качества образования.

С этой целью необходимо осуществлять:

- организацию практического обучения студентов с использованием современной технологической базы организаций;
- расширение взаимодействия с общественными партнерами по развитию производственной деятельности Вуза
- создание учебно - производственных комплексов путем интеграции профессионального образования с производством.

Для анализа эффективности участия предприятий - работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров была разработана анкета, в ней рассмотрены вопросы о качестве подготовке студентов и об эффективности взаимодействия Вуза с предприятиями - работодателями. В данном опросе приняли участие 20 человек, все являются преподавателями Пензенского государственного университета архитектуры и строительства.

В связи перехода высшего образования от специалитета к бакалавриату, часто задается вопрос: «Выпускники какого уровня подготовки, предпочтительны при приеме на работу?» Задав данный опрос экспертам было выявлено, что на данный момент более востребованы специалисты так считают 39%, это объясняется тем, что многие работодатели еще не адаптировались к данному переходу. Так же многие ответили, что уровень подготовки в общем-то не имеет значение главное, чтобы человек понимал и качественно выполнял свою работу (28%). Такое же количество респондентов (28%) ответили, что предпочтительнее

магистры, это углубленное специализированное высшее образование с присвоением квалификации «магистр». И менее востребованы бакалавры, это общее высшее образование с присвоением квалификации «бакалавр», так считают 5% опрошенных. (Рис. 2.22).

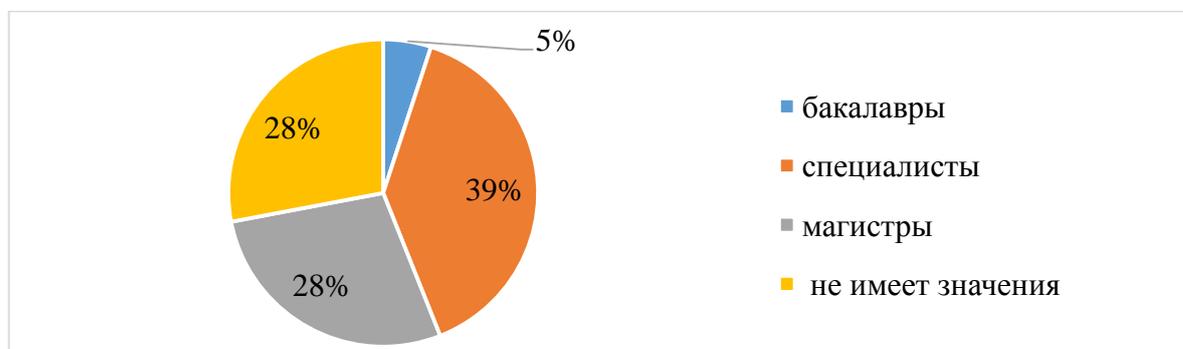


Рис. 2.22. Уровень подготовки выпускников при приеме на работу

Анализируя формы обучения более предпочтение отдается выпускникам очной формы обучения так считают 61 % опрошенных, а 39% респондентов считают, форма обучения не имеет значение при приеме на работу. Отсюда можно сделать вывод, что выпускники очного отделения более компетентны в осваиваемом ими направлении. (Рис.2.23).

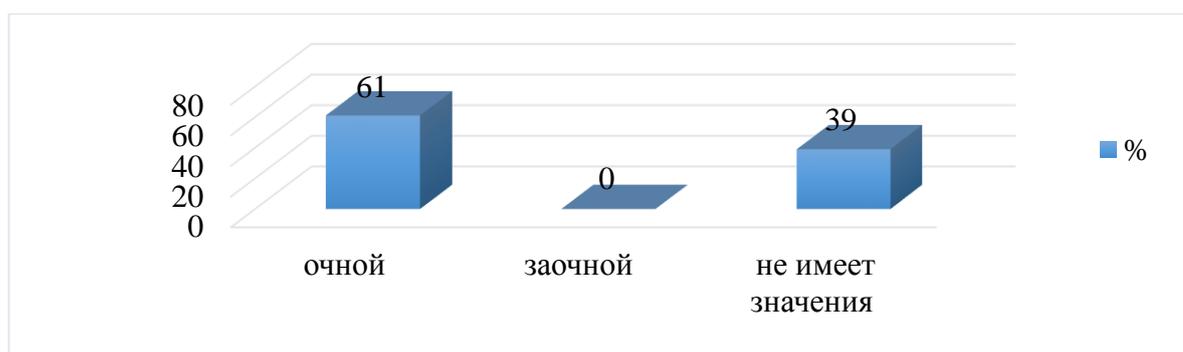


Рис. 2.23. Формы обучения, выпускниками вуза

Рассматривая вопрос о наличии у выпускников практического опыта работы можно сказать, что 33% опрошенных считают необходимостью прохождения практики только в определенной организации и также о необходимости опыта

работы по направлению подготовки не менее года. 23% думают, что достаточно прохождения практики в любой организации, а 11% считают, что опыт практической работы вовсе не обязателен для выпускников Вуза.

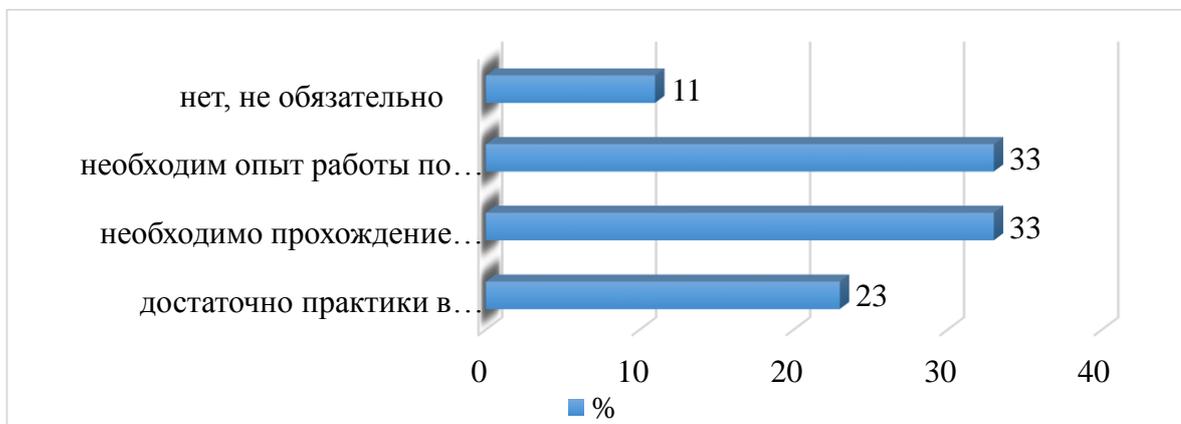


Рис. 2.24. Опыт практической работы

Для более точного анализа эффективности участия предприятий – работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров нужно проанализировать уровень спроса молодых кадров на рынке труда.

Из рисунка 2.25. и 2.26. видно, что 50 % респондентов считают уровень спроса на рынке труда высоким, это говорит о том, что уровень предложения молодых кадров соответствует уровню спроса на них. 39% опрошенных считают уровень спроса на рынке труда по профессии, на которую обучают преподаватели, средним, как и уровень предложения на рынке труда по профессии так считают 6 человек (33%). Но есть и те, кто считают, что уровень спроса на рынке труда по профессии, которой обучают низкий так ответили 11 % опрошенных.

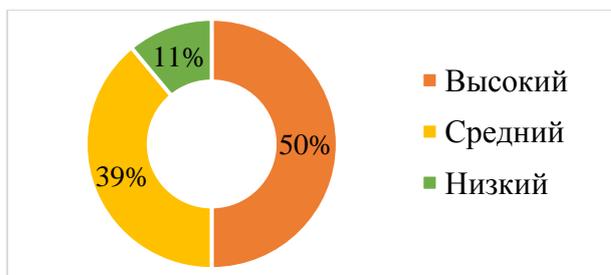


Рис. 2.25. Уровень спроса на рынке труда по профессии, которую получают студенты

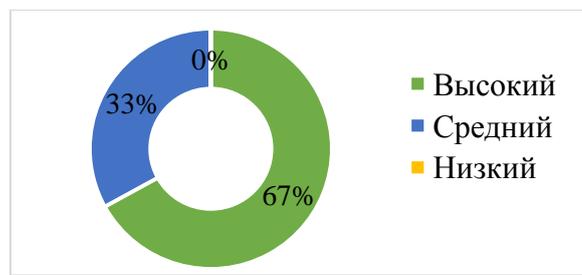


Рис. 2.26. Уровень предложения на рынке труда по профессии, которой обучают

Рассмотрим рисунок 2.27 большинство преподавателей (67%) ответили, что качественный уровень действующих на рынке труда работников по профессии, которой обучают студентов ПГУАС средний, 28% опрошенных считают качественный уровень действующих работников низким, и только 5% из всего числа респондентов считают, что качественный уровень высокий.

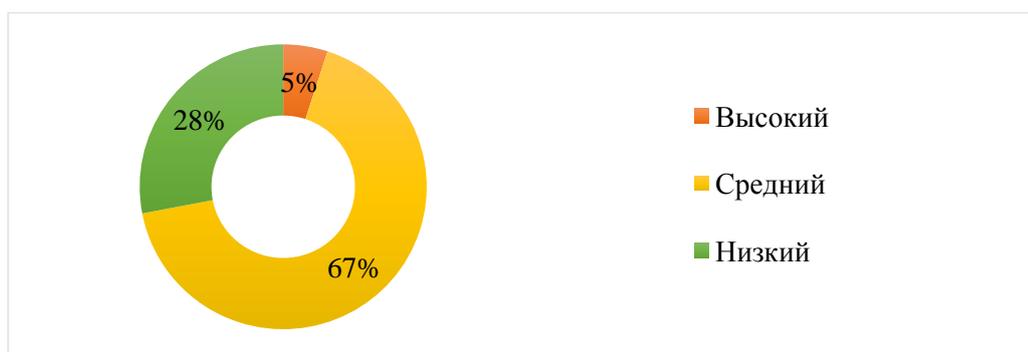


Рис.2.27. Качественный уровень действующих на рынке труда работников по профессии, которую получают студенты Вуза.

Так же были выявлены причины, мешающие работать студентам по получаемой профессии. 1 и самая важная причина— низкая заработная плата так считает 42% опрошенных. 2 причина - это отсутствие возможности трудоустроиться по профессии, так утверждают 37% опрошенных. 3 причина обусловлена разочарованностью студентами в получаемой профессии за время обучения так считают 15% респондентов. 5% опрошенных непрестижностью

профессии в обществе – это является 4 причиной, мешающей работать по получаемой профессии студентам. И 8% опрошенных ответили другое описав причину о низких стартовых позициях. (Рис. 2.28). Таким образом можно сделать вывод, что большинству работодателей важен профессионализм и опыт работы у молодых кадров.

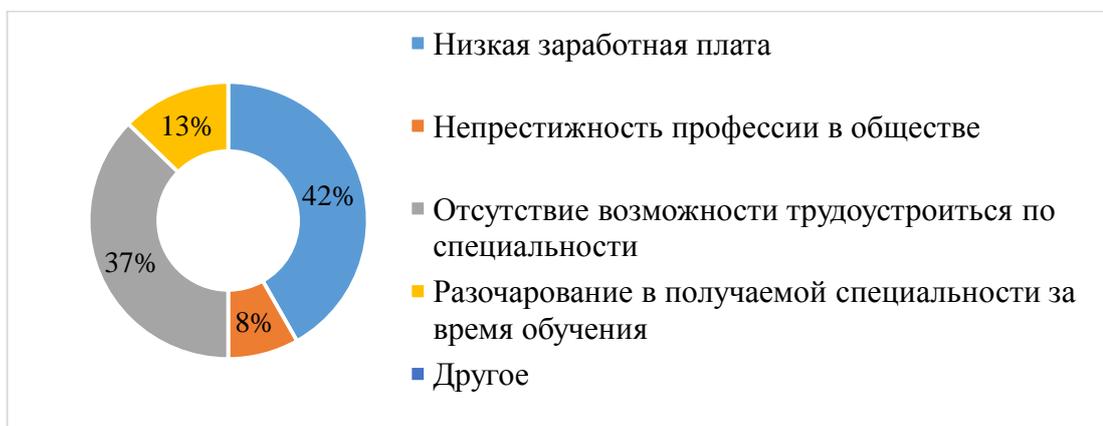


Рис.2.28. Причины, мешающие выпускникам работать по полученной профессии

Анализируя наиболее значимые критерии будущей работы, профессии было выявлено: наиболее важными критериями является возможность получать высокий доход так считают 6 респондента, следующий значимый критерий – это возможность приносить людям пользу (5 человек.) Также значимым критерием является возможность профессиональной карьеры (3 человек). И менее значимые критерии – это творческий интересный характер работы, возможность реализовать свой потенциал и соответствие работы и получаемой профессии (2 человека). И совсем незначимое, по проведенному исследованию, это комфортные условия труда. Таким образом преподаватели считают, что для студентов обязательным критерием является получение высокой заработной платы, а не реализация своего профессионализма по получаемой профессии.

Для принятия молодых кадров на работу организации - работодатели придерживаются некоторых критерий относящихся к выпускникам определенных Вузов. По мнению преподавателей, главным критерием при принятии на работу является уровень профессиональной подготовки (12 человек). Следующий, но не

менее значимый критерий – это подготовка кадров требуемого уровня (5 человек). По мнению экспертов, организации хотят видеть выпускников, не только теоретически подготовленных к будущей работе, но и практически, то есть уметь применить на практике все те знания, что давались в университете. Так же важным фактором является долгосрочный характер взаимоотношений организации с Вузом и конечно же престиж Вуза так считают четверо респондентов. (Рис. 2.30.)

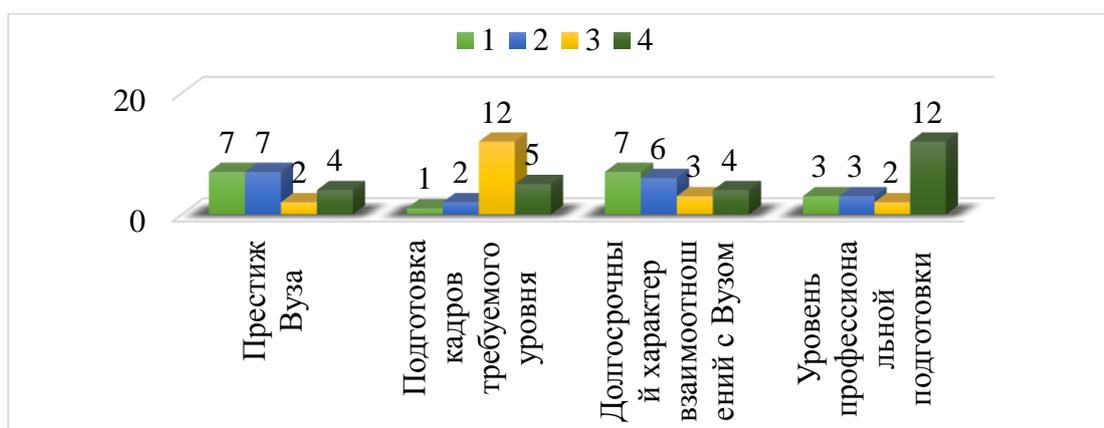


Рис. 2.30. Критерии при приеме на работу выпускников конкретного вуза

Для того что бы проанализировать эффективность предприятий - работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров, преподавателям был задан вопрос какие из компетенций по различным видам развиты в наибольшей степени у студентов. Анализируя персональные компетенции было выявлено, что наибольшее количество респондентов ответили о высоком проявление инициативы в работе и творческой самореализации (22%), следующим критерием компетентности является широкий кругозор, и способность приобретать новые знания (20%), так же значимым персональным критерием является проявление ответственности за выполняемую работу и готовность к постоянному росту (18%). Менее значимыми компетенциями являются: самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях (13%) и другие компетенции (9%).

Анализируя социальные компетенции можно сказать, что умение работать в команде, как считают преподаватели, выражены наиболее ярко у студентов (31%) чем коммуникабельность, умение договариваться с людьми (27%). Следующей более развитой компетенцией является способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами так считают 23% опрошенных. Мало развитыми компетенциями являются: организаторские способности (15%) и умение передавать опыт (4%).

Рассматривая специальные компетенции у студентов Вуза, наиболее развитыми можно считать умение приспосабливаться к изменениям условий производства (31%) следующая, но не менее развитая – это навыки работы с компьютерными программами (16%). 15 % респондентов ответили о способности к освоению новой техники и обладанию навыками поиска и обработки информации, планированию и оцениванию деятельности. А 8 % студентов имеют другие специальные компетенции.

Наиболее развитыми компетенциями у студентов являются такие навыки как: 1 и наиболее ярко выраженные – это владение компьютером и знание оргтехники, так ответили 60% опрошенных. 2 компетенция которая преобладает у студентов – это навыки вождения автомобилем, наличие водительского удостоверения (20%). 3 развитые в равной мере компетенции – это знание иностранных языков и предпринимательские способности так считают 10 % опрошенных.

Важнейшим вопросом после окончания вуза является трудоустройство выпускников и проводя анализ эффективности участия предприятий – работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров было установлено, что решать проблему трудоустройства должны сами студенты так считают 72%, 23% считают, что этим должно заниматься государство и 5 % всех опрошенных ответили, что трудоустройством молодых кадров должен заниматься Вуз. (Рис 2.35).

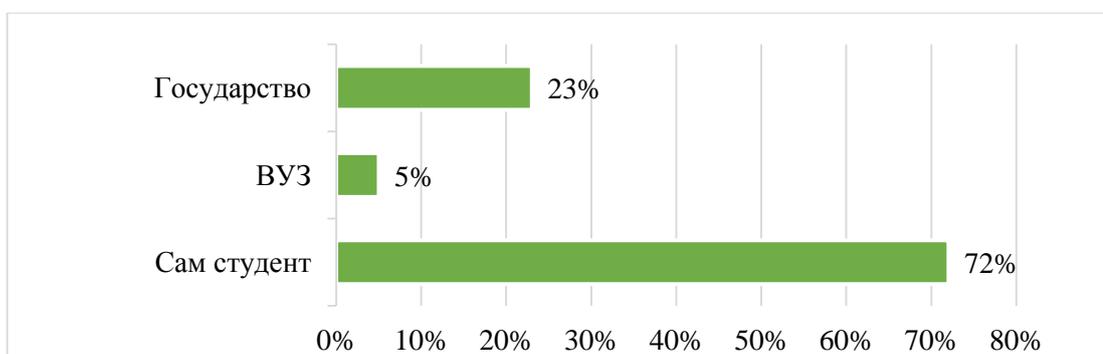


Рис.2.35. Проблемы трудоустройства студентов

Проанализировав взаимодействие Вуза с предприятиями - работодателями можно сказать, что 75% уверены в сотрудничестве Вуза и предприятий - работодателей, 25 % респондентов считают, что Вуз иногда взаимодействует с предприятиями. Так же выяснили, что в Вузе постоянно проходят круглые столы с работодателями (66%), 34 % думают, что круглые столы, с работодателями иногда проходят в Вузе.

На вопрос как часто проводятся круглые столы с работодателями большинство (83%) ответили 1 раз в год, 12% думают, что 1-2 раза в полгода. И 5 % ответили другое так как круглые столы с работодателями вообще не проходят в Вузе 1 раз в 2 года.

В ходе исследования так же было выявлено, что в Вузе существует центр практики и содействия трудоустройства выпускников, так считают 95% опрошенных, 5% затрудняются ответить на данный вопрос.

Существование на кафедре базы работодателей для проведения практик безусловно крайне важно, так как выпускникам и работодателям намного проще после выпуска из Вуза подыскать дальнейшую работу, а работодатели могут без сомнений взять молодых кадров к себе на работу, так как на протяжении всего обучения выпускники принимали активное участие в работе в разных организациях. Исследуя этот вопрос было выявлено, что у 66% из всего числа опрошенных существует на кафедре база работодателей. У 22 % не имеется базы с предприятиями работодателями и 11 % ответили о том, что затрудняются

ответить на данный вопрос. Это говорит о том, что в Вузе на большинстве кафедр существует собственная база работодателей для проведения практик.

При анализе эффективности участия предприятий работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров были выявлены наиболее эффективные виды взаимодействия бизнеса и образования. Таким образом первую и главную ступенью заняла целевая контрактная подготовка студентов (9 человек), то есть заключается договор с конкретными работодателями и после окончания обучения работодатель обязан предоставить студентам работу, соответствующую уровню и профилю его профессионального образования. Вторую ступень, участие в заседаниях комиссий по приему госэкзаменов и защите выпускных квалификационных работ (7 человек). 3 ступень разделили такие виды как: - участие работодателей в учебном процессе и закрепление предприятий в качестве базы практики для студентов так считают 6 респондентов. 4 ступень занял такой вид как учреждение и выплата именных стипендий, грантов талантливым студентам, преподавателям, молодым ученым. Таким образом можно сказать, что представленные виды в большей степени эффективны для взаимодействия Вуза и предприятий - работодателей. (Рисунок 2.36).

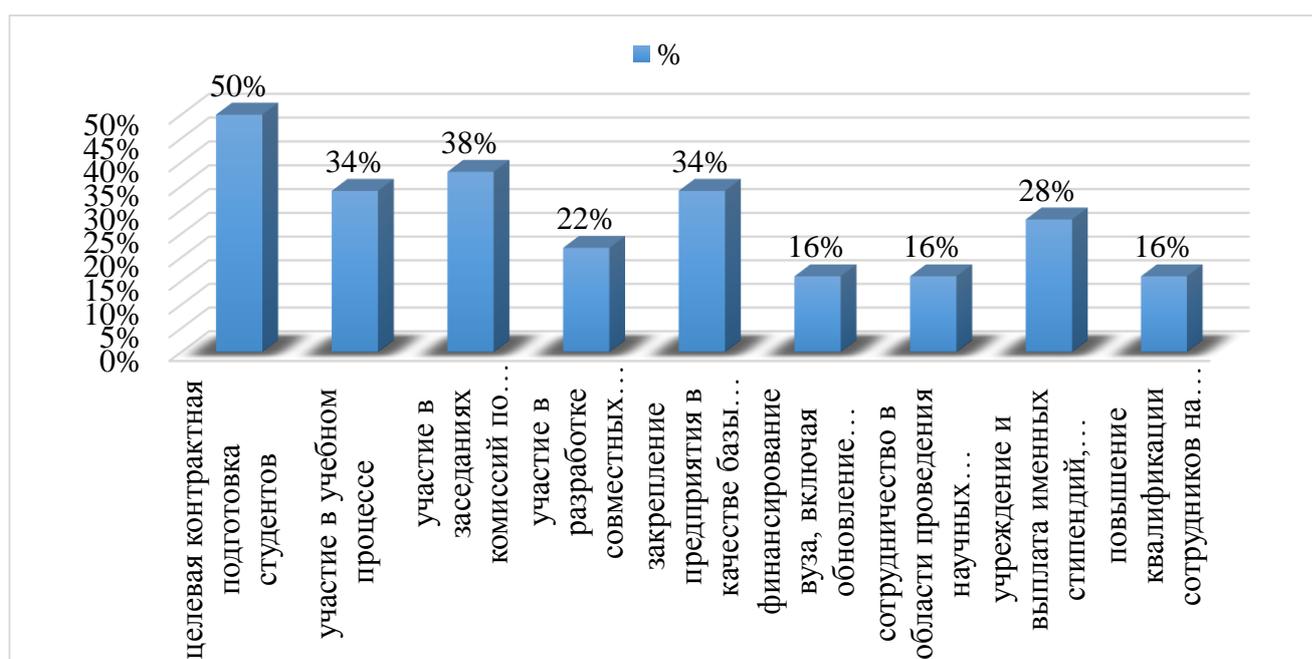


Рис.2.36. Виды взаимодействия бизнеса и образования

Как считает большинство респондентов (50%) участие предприятий – работодателей в разработке образовательных программ в рамках ФГОС ВО более чем необходимо по всем направлениям, существующим в Вузе. 27% преподавателей затрудняются ответить на данный вопрос и 23% не считают правильным участие предприятий - работодателей в разработке ФГОС ВО. Отсюда следует что учебный процесс подразумевает наличие более углубленного уровня теоретических нежели практических так считает 100% преподавателей и оценивают уровень знаний и навыков выпускников своей кафедры в среднем 60 % теории и всего 40% практики.

Главной проблемой взаимодействия бизнеса и образования является отсутствие стимулов у работодателей вкладывать средства в образование так полагает 39% опрошенных, также наиболее важной проблемой можно считать отсутствие долгосрочных программ кадровой политики у предприятий - работодателей (22%). 14% опрошенных думают, что отсутствие законодательной базы для участия работодателей в формировании образовательных стандартов, так же влияет на взаимодействие образования и бизнеса. 11% говорят отсутствие налоговых льгот для предприятий, инвестирующих в подготовку молодых кадров. 7% об отсутствии государственных программ по вопросам взаимодействия бизнеса и образования, к сожалению в настоящее время государство мало интересуется трудоустройством молодых кадров в организации по профессиям на которые обучались и несоответствие спроса на молодые кадры их предложению на рынке труда. Таким образом молодым кадрам заканчивая обучение в Вузе приходится, в большинстве случаев, устраиваться на работу не профессии, а по тем специальностям, которые предлагают организации, что на уровень ниже их подготовки. (Рис. 2.37).



Рис. 2.37. Проблемы взаимодействия бизнеса и образования

Рассматривая направления взаимодействия предприятий - работодателей с Вузом по подготовке квалифицированных кадров можно сказать, что Вуз в большей степени взаимодействует с работодателями по поводу прохождения производственных практик, так считают 17 респондентов, следующим шагом является заказы на выполнение выпускных квалификационных работ так считают 10 респондентов, также предприятия - работодатели участвуют в конкурсах по профессиям, конференциях и олимпиадах, участвуют во встречах и проводят знакомство с предприятиями так думают 5 респондентов.

Для того что бы выпускники и студенты хотели получать достойную работу и проходить практику в хороших компаниях, а организации всегда были уведомлены о молодых кадрах нужного им профессионального уровня. Вузу обязательно нужно прилагать усилия и проводить такие мероприятия как: «Ярмарки вакансий» (33%) и экскурсии в организации (27%) они являются самыми популярными следующее мероприятие по популярности являются мастер – классы не только от преподавателей, но и от специалистов, работающих в разных сферах (20 %). Менее популярными среди студентов – это дни фирмы (17%), проведение совместных научно - практических конференций данные мероприятия интересны всего 3%. (Рис. 2.38).

Отсюда можно сделать вывод, что большое количество студентов с удовольствием бы принимали участие в таких мероприятиях как ярмарки вакансий, экскурсии в организации и мастер классы от ведущих специалистов своей профессии.



Рис. 2.38. Мероприятия по привлечению молодых кадров

Следующим вопросом, который хотелось рассмотреть при анализе эффективности участия предприятий - работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров, является качество подготовки к профессиональной деятельности в Вузе по профессии на которую обучают преподаватели. Таким образом опрос показал, что большинство респондентов поставили оценку 4 это говорит о среднем уровне подготовки (61%), 23 % респондентов поставили оценки 3, что говорит о не полном удовлетворении в качестве профессиональной подготовки. И только 17% удовлетворены качеством подготовки к профессиональной деятельности и поставили оценку 5. (Рис. 2.39).

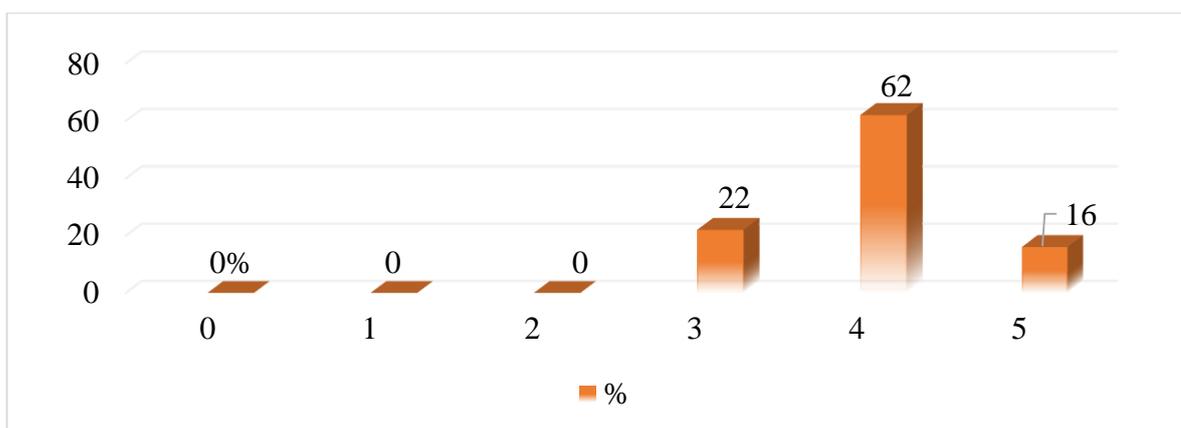


Рис. 2.39. Качество подготовки к профессиональной деятельности в Вузе по профессии.

Преподавателям был предложен для рассмотрения вопрос: «Чего не хватает выпускникам Вуза в профессиональные подготовки?» и было выявлено, что большинству выпускников не хватает практической деятельности на предприятиях. Реальных практик во время обучения, опыта руководства, знаний производства, знаний бухгалтерского учета и финансовых дисциплин, знания специальных программ на компьютере, опыта работы и заинтересованности в его получении, самомотивации, ответственности, желания учиться и самосовершенствоваться в профессиональной подготовке. Так же не хватает проявления инициативы и активности в вузе, нет желания учитывать интересы работодателей, нет умения ставить и достигать цели профессиональные и карьерные.

Так же преподавателям было предложено высказать свои пожелания по вопросам взаимодействия Вуза и предприятий – работодателей. Таким образом респонденты пожелали активно сотрудничать в организации практик на предприятиях, укреплять связи по всем направлениям, больше отраслевых заказов, проведение экскурсий на предприятиях, проведение тренингов преподавателями вузов на предприятиях, организации совместных проектов, привлечения работодателей к проведению занятий, принятие участия в разработке учебных программ. Вузу - искать партнеров - работодателей, работодателям формировать долгосрочную кадровую политику, а также взять на вооружение

опыт МФПУ «Синергия» (г.Москва) – это оплачиваемые практики (по сути - работы) в учебном плане. Таким образом у студентов будут обязательства и у работодателей свой интерес. Также рекомендуют обучать студентов рабочим специальностям на производстве и интегрировать Вузы с предприятиями - работодателями. Это как вариант в условиях недофинансирования высшего образования в стране.

В данном исследовании приняли участие преподаватели Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, обучающие студентов по таким направлениям как: менеджмент, управление персоналом, экономика, землеустройство и кадастры, строительство, архитектура, дизайн, стандартизация и метрология, экспертиза и управление недвижимостью.

Из них 75% женщины и 25% мужчины в возрасте от 30 до 39 лет 14 человек (66%), до 30 лет 3 человека (16%), 60 лет и старше 2 человека (12%) и 50 – 59 лет 1 человек (5%). Имеющие ученую степень кандидат наук 17 человек (84%) и не имеющие степень 3 человека (16%). Занимающие должность доцента 14 человек (66%), ассистент (аспирант) 3 человека (16%), профессора 2 человека (12%) и зам. Декана 1 человек (5%). Общий стаж у большинства респондентов от 5 до 10 лет (50%), у 22% стаж до 5 лет, у 17% стаж 11-20 лет и только у 11% стаж работы более 20 лет.

Подводя итог выше сказанному можно сказать, что взаимодействие между системой высшего образования и работодателями может осуществляться по следующим основным направлениям: совершенствование содержания образования, изучение рынка труда, кадровое обеспечение образовательного процесса, привлечение дополнительных финансовых средств, системы контроля качества образования. На данный момент в обществе более востребованы специалисты так считаю 39%, это объясняется тем, что многие работодатели еще не адаптировались к переходу от специалитета к бакалавриату.

Проанализировав взаимодействие Вуза с предприятиями - работодателями можно сделать вывод, что 83% преподавателей уверены в пользе сотрудничества Вуза и предприятий - работодателей. Главной проблемой взаимодействия бизнеса

и образования является отсутствие стимулов у работодателей вкладывать средства в систему образования так полагает 39% опрошенных. А рассматривая направления взаимодействия предприятий-работодателей с Вузом по подготовке квалифицированных кадров можно сказать, что Вуз в большей степени взаимодействует с работодателями в рамках организации и проведении производственных практик, так считают 40% респондентов.

Преподавателям был предложен для рассмотрения вопрос: «Чего не хватает выпускникам Вуза в профессиональные подготовки?» и было выявлено, что большинству выпускников не хватает опыта практической работы на предприятиях.

В данном исследовании приняли участие преподаватели Пензенского государственного университета архитектуры и строительства.

2.3.Критериальная оценка системы взаимодействия вуза и предприятий в подготовке квалифицированных кадров

Эффективное решение проблемы кадрового обеспечения организаций невозможно без создания комплексной оценки кадрового потенциала, включающей в себя взаимодействие работодателей с системой высшего образования, развитие работодателями совместно с Вузом внутрифирменной подготовки молодых кадров, максимального привлечения организаций к решению кадровой проблемы.

Анализируя систему взаимодействия вуза и предприятий – работодателей по подготовке квалифицированных кадров была проведена критериальная оценка. Для анализа была разработана анкета, в ней рассмотрены вопросы о качестве подготовки студентов и о взаимодействии Вуза и предприятий - работодателей. В данном опросе приняли участие 40 руководителей структурных подразделений, все являются представителями организаций г.Пензы.

Для более качественной оценки респондентам был задан вопрос «Как часто на Вашем предприятии появляется потребность в новых сотрудниках?» Таким

образом было выявлено, что потребность в новых сотрудниках у организаций возникает чаще, чем раз в полгода так ответили 52%. Отсюда следует, что у половины опрошенных большая текучесть кадров в организации и скорее всего это происходит из-за нехватки компетентных кадров. 28% респондентов считают, что в их организациях потребность в новых сотрудниках возникает раз в полгода, это говорит о стабильности организации, и среднем уровне квалифицированных работников. 18 % респондентов считают, что в организациях потребность в новых кадрах возникает раз в год, отсюда можно сделать вывод, что данные сотрудники работают достаточно давно в организациях, занимают высокие должности и высококвалифицированные в своей области, и всего 2 % от всех опрошенных считают, что потребность в новых сотрудниках возникает крайне редко, а именно раз в несколько лет. (Рис 2.40).

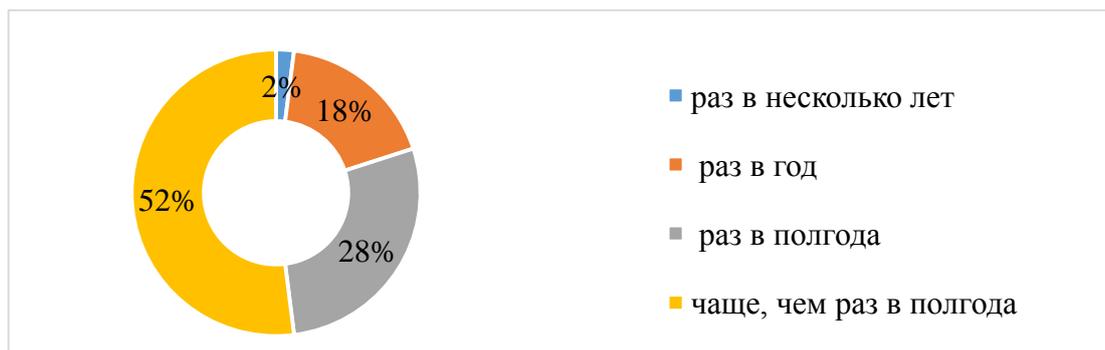


Рис. 2.40. Потребность в новых сотрудниках

Рассматривая вопрос о том, кто занимается в организациях поиском и подбором новых сотрудников было выявлено, что в большинстве организаций данной функцией занимается специализированный отдел, так считают 62% опрошенных сотрудников, 20 % респондентов ответили, что на предприятии существует только определенный человек, занимающий должность по поиску и подбору кадров. 18 % ответили, что в их организации данной функцией занимается сам руководитель, это скорее всего связано с ограниченным количеством работающих кадров в организации. Таким образом можно сделать вывод, что в большинстве организаций функции по поиску и подбору новых

сотрудников осуществляет специализированный отдел и это также говорит о том, что это наиболее развитые и большие организации.

В настоящее время всё чаще задается вопрос: «Выпускники какого уровня подготовки, предпочтительны при приеме на работу?» Это связано с переходом высшего образования от специалитета к бакалавриату. Задав данный вопрос сотрудникам организаций было выявлено, что на данный момент уровень подготовки в общем-то не имеет значение главное, чтобы человек понимал и качественно выполнял свою работу и мог быстро переобучаться, так считают 60% опрошенных, это объясняется тем, что многие работодатели еще не адаптировались к данному переходу. 18% респондентов ответили, что специалисты все же более востребованы чем бакалавры так как специалитет - это полное высшее образование, а бакалавры, это общее высшее образование с присвоением квалификации «бакалавр» (12%). 10% респондентов ответили, что предпочтительнее магистры, это углубленное специализированное высшее образование с присвоением квалификации «магистр». (Рис. 2.42).

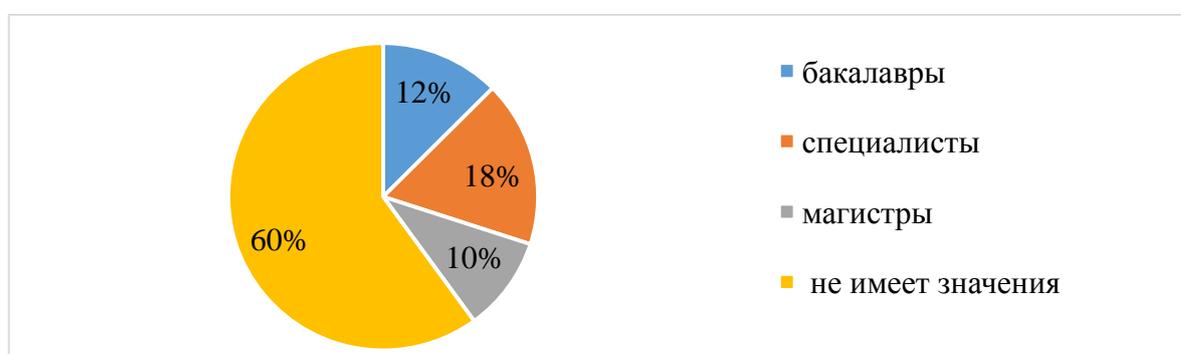


Рис. 2.42. Уровень подготовки выпускников при приеме на работу

Анализируя формы обучения 68% респондентов считают, форма обучения не имеет значение при приеме на работу. 25 % опрошенных отдадут предпочтение выпускникам очной формы обучения так. И только 7 % респондентов ответили, что наиболее подходящие кадры - это выпускники заочной формы обучения, это связано с тем, что у студентов больше опыта работы и они компетентны в разных областях. Отсюда можно сделать вывод, что в принципе работодателям не важна

форма обучения выпускников, а предпочтение отдается компетентным, легко обучаемым и выпускникам с опытом работы.

Рассматривая вопрос о наличии у выпускников практического опыта работы можно сказать, что 45% опрошенных считают, что опыт практической работы вовсе не обязателен для выпускников Вуза. 32% думают, что достаточно прохождения практики в любой организации. О необходимости прохождения практики только в организации работодателей так считают 13 % опрошенных. И 10 % считают необходимым опыт работы по профессии не менее года (Рис. 2.44.)

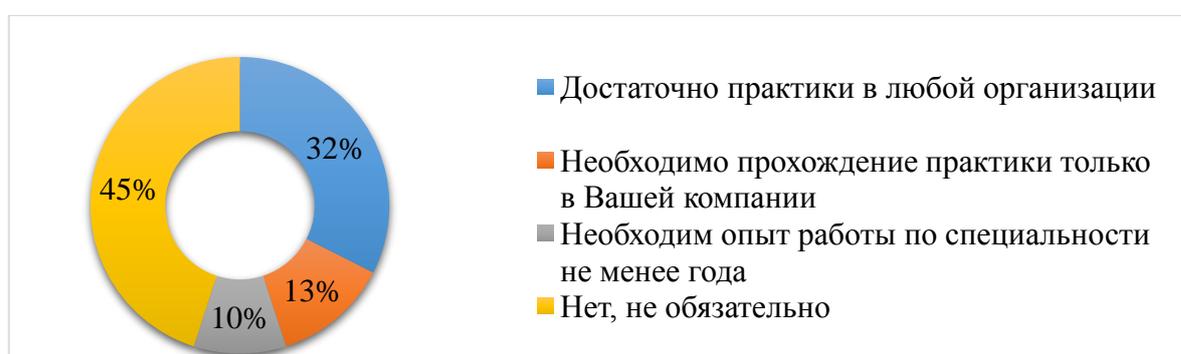


Рис. 2.44. Опыт практической работы

Для принятия молодых кадров на работу организации - работодатели придерживаются некоторых критериев, относящихся к выпускникам определенных Вузов. По мнению опрошенных, главным критерием при принятии на работу является уровень профессиональной подготовки (35%). Следующий, но не менее значимый критерий - это подготовка кадров требуемого уровня (33%). По мнению опрошенных, в организации хотят видеть выпускников, не только теоретически подготовленных к будущей работе, но и практически, то есть уметь применить на практике все те знания, что давались в университете. Эту проблему можно решить с помощью учебных практик студентов, создание общих курсовых и дипломных работ. Так же важным фактором является престиж Вуза так считают 25% опрошенных. И конечно же долгосрочный характер взаимоотношений организации с Вузом 5 % респондентов и 3% ответили другое. (Рис. 2.45.)

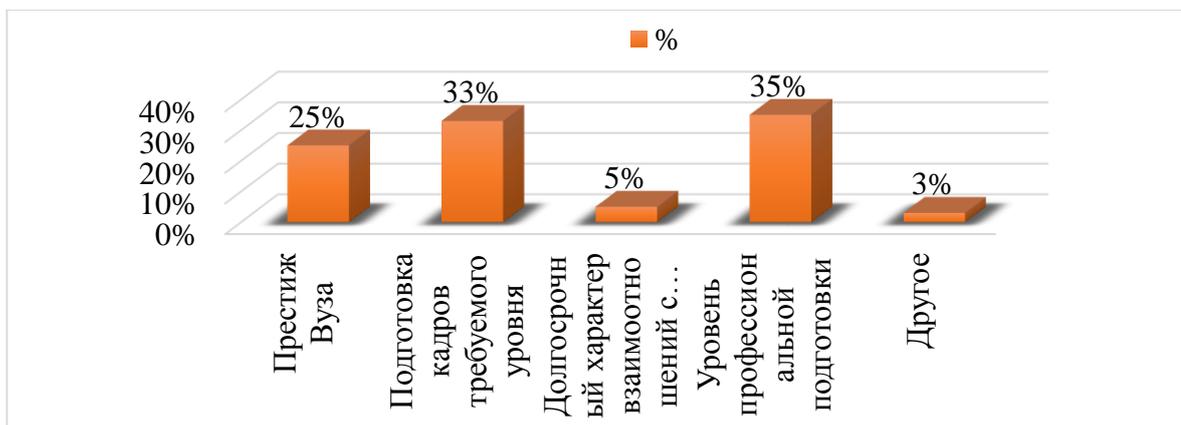


Рис. 2.45. Критерии при приеме на работу выпускников конкретного вуза

Для того что бы эффективнее проанализировать и дать оценку системе взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров, сотрудникам был задан вопрос какие из компетенций по различным видам развиты в наибольшей степени. Анализируя персональные компетенции было выявлено, что наибольшее количество сотрудников ответили о высоком проявлении ответственности за выполняемую работу (24%), следующим критерием компетентности является готовность к постоянному росту (21%), так же значимым персональным критерием является широкий кругозор и способность приобретать новые знания (20%). Менее значимыми компетенциями являются: проявление инициативы в работе и творческой самореализации (13%) и самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях (12%).

Проводя критериальную оценку системы взаимодействия вуза и предприятий – работодателей в подготовке квалифицированных кадров и анализируя социальные компетенции можно сказать, что умение работать в команде, как считают респонденты, выражены наиболее ярко (31%) чем коммуникабельность, умение договариваться с людьми (27%). Следующей более развитой компетенцией является способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами так считают 23% опрошенных. Мало развитыми компетенциями являются: организаторские способности (15%) и умение передавать опыт (4%).

Рассматривая специальные компетенции у сотрудников организации, наиболее развитыми можно считать высокую способность к освоению новой техники (22%) следующая, но не менее развитая – это навыки работы с компьютерными программами (21%). 17 % респондентов ответили об умении приспосабливаться к изменению условий производства и обладанию навыками поиска и обработки информации. В меньшей степени развиты компетенции по планированию и оцениванию деятельности (13%). И 10 % студентов имеют другие специальные компетенции.

Наиболее развитыми компетенциями у сотрудников являются такие навыки как: 1 и наиболее ярко выраженные – это владение компьютером и знание оргтехники, так ответили 35% опрошенных. 2 компетенция которая преобладает у сотрудников – это навыки вождения автомобилем, наличие водительского удостоверения (23 %). 3 развитые в равной мере компетенции – это знание иностранных языков и предпринимательские способности так считают 20% опрошенных. И только 2 % из всего числа респондентов имеют другие компетенции. Таким образом руководители структурных подразделений большее значение придают таким компетенциям как ответственность за выполняемую работу, умение работать в команде, способность к освоению новой техники, владение компьютером и знание оргтехники.

Проанализировав вопрос: «Насколько быстро выпускники вузов приступали к работе на Вашем предприятии?» Было выявлено, что большинство руководителей думают, что выпускники, приходя в их организацию к работе приступают не сразу, так как нуждаются в дополнительном обучении на рабочем месте (82%). В некоторых организациях выпускники почти сразу начинают полноценно трудиться, так считают 13% респондентов. 5 % затрудняются ответить на данный вопрос. Отсюда можно сделать вывод: что выпускникам не хватает практической деятельности и их теоретические знания никак не подкрепляются в Вузе, поэтому работодателям приходится дополнительно обучать и переобучать выпускников. (Рис. 2.46).



Рис.2.46. Начало работы в организации, выпускников вузов

Анализируя удовлетворенность профессиональной подготовкой молодых кадров после вуза можно сказать, что 48% опрошенных не полностью удовлетворены это связано с большим процентом изучения теории и малым процентом практической деятельности. 20 % респондентов полностью удовлетворены профессиональной подготовкой выпускников Вузов. 17 % затрудняются дать ответ и 15 % категорически не нравится профессиональная подготовка выпускников вуза. Отсюда можно сделать вывод, что все же подготовка квалифицированных кадров высшими учебными заведениями оставляет желать лучшего и нужно пытаться Вузам учитывать желания работодателей и давать больше практических знаний студентам.

Руководителям структурных подразделений организаций был предложен для рассмотрения вопрос: «Чего не хватает выпускникам Вуза в профессиональные подготовки?» и было выявлено, что большинству выпускников не хватает практической деятельности на предприятиях. Реальных практик во время обучения, опыта руководства, знаний производства, опыта работы и заинтересованности в его получении, самомотивации, ответственности, желания учиться и самосовершенствоваться в профессиональной подготовке. Так же не хватает проявления инициативы и активности, нет умения ставить и достигать цели профессиональные и карьерные.

Рассматривая готовность организаций переобучать и повышать квалификацию молодых сотрудников за счет организации было выявлено, что 85

% опрошенных считают о готовности организации переквалифицировать и обучать молодые кадры, а 15% не рискуют за свой счет переобучать и переквалифицировать молодых сотрудников и чаще берут на работу более опытных и квалифицированных работников.

Анализируя взаимодействие предприятий - работодателей и Вуза можно сказать, что 75% не взаимодействуют с вузами, 20 % респондентов говорят, что их организация взаимодействует с вузами и только 5 % затрудняются ответить на данный вопрос.

Организация практик для студентов, это ответственный и важный шаг как для самих студентов так для Вуза и предприятий работодателей проанализировав вопрос об организации производственных и преддипломных практик для студентов вузов в организациях было выявлено, что большинство предприятий - работодателей не организуют практики для студентов (45%). Скорее всего это связано с тем, что студенты сами не хотят полноценно проходить практику и получать опыт. 35% из всех опрошенных планируют осуществлять организацию практик и в полной мере работают над этим. И только у 20 % в полной мере работает организация производственных и преддипломных практик. Это организации, которые большое количество времени взаимодействуют и сотрудничают с Вузом.

При критериальной оценке взаимодействия вуза и предприятий - работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров были выявлены наиболее эффективные виды взаимодействия бизнеса и образования. Таким образом первую и главную ступень заняла целевая контрактная подготовка студентов (8 человек), то есть заключается договор с конкретными работодателями и после окончания обучения работодатель обязан предоставить студентам работу, соответствующую уровню и профилю его профессионального образования. Вторую ступень, участие в заседаниях комиссий по приему госэкзаменов и защите выпускных квалификационных работ (6 человек). 3 ступень разделили такие виды как: - участие работодателей в учебном процессе и закрепление предприятий в качестве базы практики для студентов так считают 5

респондентов. 4 степень, учреждение и выплаты именных стипендий, грантов талантливым студентам, преподавателям, молодым ученым. Таким образом можно сказать, что представленные виды в большей степени эффективны для взаимодействия Вуза и предприятий - работодателей. (Рис. 2.47.)



Рис.2.47. Виды взаимодействия бизнеса и образования

Как считает 8 % респондентов участие предприятий – работодателей в разработке образовательных программ в рамках ФГОС ВО более чем необходимо по всем направлениям, существующим в Вузе. 55 % сотрудников затрудняются ответить на данный вопрос и 37 % не считают правильным участие предприятий - работодателей в разработке ФГОС ВО.

Главной проблемой взаимодействия бизнеса и образования является отсутствие стимулов у работодателей вкладывать средства в образование так полагает 40 % опрошенных, также наиболее важной проблемой можно считать отсутствие долгосрочных программ кадровой политики у предприятий - работодателей (22%). 15% опрошенных думают, что отсутствие законодательной базы для участия работодателей в формировании образовательных стандартов, так же влияет на взаимодействие образования и бизнеса. 10 % говорят об отсутствии налоговых льгот для предприятий, инвестирующих в подготовку

молодых кадров. 8 % об отсутствии государственных программ по вопросам взаимодействия бизнеса и образования, к сожалению в настоящее время государство мало интересуется трудоустройством молодых кадров в организации по профессиям на которые обучались и несоответствие спроса на молодые кадры их предложению на рынке труда (5%). Таким образом молодым кадрам заканчивая обучение в Вузе приходится, в большинстве случаев, устраиваться на работу не профессии, а по тем специальностям, которые предлагают организации, что на уровень ниже их подготовки. (Рис. 2.48.)



Рис. 2.48. Проблемы взаимодействия бизнеса и образования

Для привлечения новых квалифицированных кадров в организации Вузу и предприятиям – работодателям нужно прилагать некие усилия, для уведомления молодых кадров нужного профессионального уровня. Для этого обязательно нужно прилагать усилия и проводить такие мероприятия как: «Ярмарки вакансий» (30%) и экскурсии в организации (25%) они являются самыми популярными, следующее мероприятие по популярности являются мастер – классы не только от преподавателей, но и от ведущих специалистов, работающих в разных сферах (20 %). Менее популярными среди студентов – это дни фирмы (18 %), проведение совместных научно - практических конференций данные

мероприятия интересны всего 7 %. Отсюда можно сделать вывод, что большинству работодателей интересны и они с удовольствием бы принимали участие в таких мероприятиях как ярмарки вакансий, экскурсии в организации и мастер классы от ведущих специалистов своей профессии. (Рис. 2.49.)

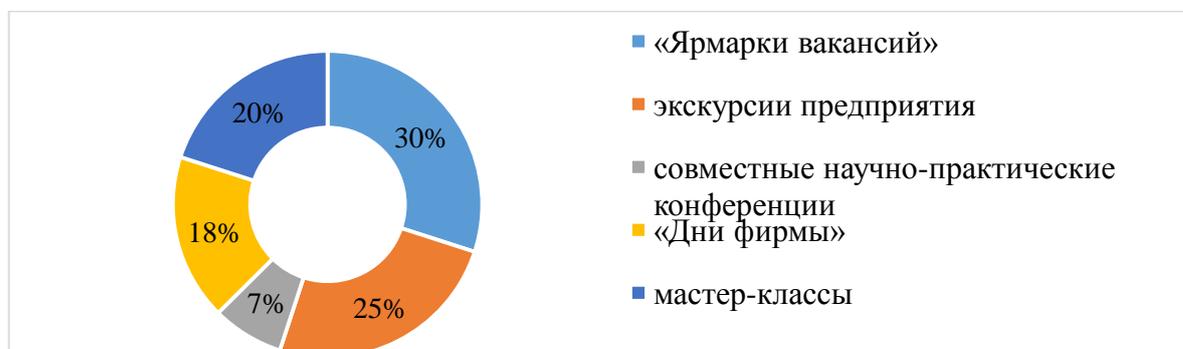


Рис. 2.49. Мероприятия по привлечению молодых кадров

Рассматривая вопрос о факторах и компетенция оказывающих наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности молодых кадров было выявлено, что максимальное влияние оказывают профессиональные качества, знания и умения, так считают 10 %. Целеустремленность является 2 фактором оказывающем влияние на эффективность профессиональной деятельности так ответили 9 % респондентов. Уровень практических умений и знаний так же является неотъемлемой составляющей профессиональной деятельности молодых кадров так считает 9 %. 7 % работодателей отметили что важным фактором так же является уровень профессиональной подготовки. Не менее важными факторами являются: навыки работы на компьютере, так ответили 6 %, готовность и способность к дальнейшему обучению и работоспособность, так думают 5 %. Такие факторы как: организаторские способности, самостоятельность, инициативность, деловые качества и навыки управления персоналом так же показываются об эффективности профессиональной деятельности молодых кадров. Доброжелательность, личностные качества, умение разрешать конфликтные ситуации в проблемных ситуациях, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие данные факторы оказывают

наименьшее влияние на профессиональную деятельность молодого персонала. И совсем низкое влияние оказывают такие компетенции как: степень владения иностранным языком, осведомленность в смежных областях получаемой профессии, сотрудничество и готовность работать в коллективе, команде, уровень базовых знаний и способность организовывать взаимодействие.

Оценка уровня профессиональной подготовки является важной частью критериальной оценки взаимодействия вуза и предприятий – работодателей по подготовке квалифицированных кадров, как для работодателей так для Вуза и студентов. Таким образом опрос показал, что наивысшую оценку получили такие критерии как готовность и способность к дальнейшему обучению, доброжелательность, целеустремленность, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие. Оценка в 6 баллов оценили такие критерии как самостоятельность, деловые качества и навыки работы на компьютере. Оценка 5 поставили таким критериям как осведомленность в смежных областях полученной профессии и уровень базовых знаний. Оценка 4 получили уровень профессиональной подготовки, уровень практических умений и навыков, профессиональные качества, знания, умения и навыки. Оценка 3 получили такие критерии как инициативность, навыки управления персоналом, способность организовывать взаимодействие. Оценка 2 мало значительные критерии, это работоспособность, умение разрешать конфликтные ситуации в проблемных ситуациях, анализ проблем и умение принимать самостоятельные решения, сотрудничество и способность работать в коллективе, команде. И совсем незначительным критерием является степень владения иностранным языком. Отсюда можно сказать, что для работодателей самым важным критерием является готовность и способность к дальнейшему обучению он является важнейшим критерием так как молодые кадры, имеют мало опыта работы и малая осведомлены о компании.

Работодателям было предложено высказать свои пожелания по вопросам взаимодействия Вуза и предприятий – работодателей. Таким образом респонденты пожелали активно сотрудничать в организации практик на

предприятиях, увеличить количество практик для получения опыта, укреплять связи по всем направлениям, проведение тренингов студентам и преподавателями вуза, организации совместных проектов. Таким образом у студентов будут обязательства и у работодателей свой интерес. Также рекомендуют обучать студентов рабочим профессиям на производстве и интегрировать Вузы.

В данной оценке взаимодействия вуза и предприятий - работодателей в подготовке квалифицированных кадров приняли участия работодатели из разных организаций г. Пензы. Таких, как ПАО «Ростелеком» (5 человек), ООО «МТС» (8 человек), ООО ПКФ «Термодом» (12 человек), Кинокомплекс «Современник» (10 человек), ООО «Презент Промо Продукция» (1 человек), ООО «Золотая Линия» (2 человека), АН «Регион» (1 человек), МБУ "Комплексный центр социальной помощи семье и детям" Октябрьского района г. Пензы (1 человек).

Данные предприятия работают в таких сферах как: IT-технологии, телекоммуникации, связь, госслужба, торговля, сервис, быт, обслуживание, строительство и другие.

У большинства выбранных организаций численность работников превышает 100 человек так считают 62 % респондентов, 28 % считают, что в их организациях от 50 до 100 человек и только 10 % считают, что их организации небольшие и в них работают до 50 человек.

Так же был рассмотрен вопрос о количестве молодых кадров до 30 лет, работающих в организациях. Опрос показал, что в основном в выбранных организациях работают молодые сотрудники, более 20 человек у 58% работодателей, до 10 человек у 17% работодателей, 15-20 человек у 15%, и 10-15 человек у 10 % работодателей. Это говорит о спросе в организациях на молодых квалифицированных сотрудников.

В данном опросе приняли участие руководители занимающие такие должности как: генеральный директор руководители отдела кадров, менеджеры по персоналу, менеджеры по продажам.

Критериально оценив взаимодействие Вуза и предприятий работодателей по подготовке квалифицированных кадров можно сделать вывод, что потребность

в новых сотрудниках у организаций возникает чаще, чем раз в полгода так ответили 52%. Отсюда следует, что у половины опрошенных большая текучесть кадров в организации и скорее всего это происходит из - за не хватки компетентных кадров. Оценка уровня профессиональной подготовки является важной частью критериальной оценки взаимодействия вуза и предприятий – работодателей по подготовке квалифицированных кадров, как для работодателей так для Вуза и студентов. Таким образом опрос показал, что для работодателей самым важным критерием является готовность и способность к дальнейшему обучению он является важнейшим критерием так как молодые кадры, имеют мало опыта работы и мало осведомлены о деятельности компании.

В данной оценке взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров приняли участия руководители структурных подразделений занимающие такие должности как: генеральный директор руководители отдела кадров, менеджеры по персоналу, менеджеры по продажам, а также несколько штатных сотрудников из разных организаций г. Пензы.

Проанализировав и оценив эффективность функционирования системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров были рассмотрены механизмы взаимодействия вуза и предприятий - работодателе. Рассмотрены вопросы об удовлетворенности студенческой жизнью было выявлено, что большинство студентов (57,5%) полностью удовлетворены студенческой жизнью, что говорит о высоком уровне организации учебного процесса и досуга вузом. Многие студенты в дальнейшем хотят работать по выбранной профессии (62,5%). Для того что бы молодые специалисты хотели получать достойную работу и проходить практику в хороших компаниях, а организации всегда были уведомлены о молодых кадрах нужного им профессионального уровня. Вузу обязательно нужно прилагать усилия и проводить такие мероприятия как: «Ярмарки вакансий» и экскурсии в организации они являются самыми популярными среди студентов (55%). Таким образом в опросе приняли участие студенты Пензенского государственного

университета архитектуры и строительства, обучающиеся по таким направлениям как: Менеджмент, Экономика, Маркетинг, Управление персоналом, Строительство, Стандартизация и метрология, Архитектура, Землеустройство и кадастры и др.

Анализируя эффективность участия предприятий - работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров было выявлено, что взаимодействие между системой высшего образования и работодателями может осуществляться по следующим основным направлениям: совершенствование содержания образования, изучение рынка труда, кадровое обеспечение образовательного процесса, привлечение дополнительных финансовых средств, системы контроля качества образования. Преподавателям был предложен для рассмотрения вопрос: «Чего не хватает выпускникам Вуза в профессиональные подготовки?» и было выявлено, что большинству выпускников не хватает практической деятельности на предприятиях.

В исследовании эффективности участия предприятий-работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров приняли участие преподаватели Пензенского государственного университета архитектуры и строительства.

Критериально оценив взаимодействия Вуза и предприятий работодателей по подготовке квалифицированных кадров было выявлено, что потребность в новых сотрудниках у организаций возникает чаще, чем раз в полгода так ответили 52%. На данный момент уровень подготовки не имеет значение, главное, чтобы человек понимал и качественно выполнял свою работу и мог быстро переобучаться, так считают 60% опрошенных. Для принятия молодых кадров на работу предприятия - работодатели придерживаются некоторых критериев, относящихся к выпускникам определенных Вузов. По мнению опрошенных, главным критерием при принятии на работу является уровень профессиональной подготовки (35%). Анализируя взаимодействия предприятий - работодателей и Вуза можно сказать, что 75% не взаимодействуют с вузами. Оценка уровня профессиональной подготовки является важной частью критериальной оценки взаимодействия вуза и предприятий – работодателей по подготовке

квалифицированных кадров, как для работодателей так для Вуза и студентов. Главной проблемой взаимодействия бизнеса и образования является отсутствие стимулов у работодателей вкладывать средства в образование так полагает 40 % опрошенных, также наиболее важной проблемой можно считать отсутствие долгосрочных программ кадровой политики у предприятий - работодателей (22%). Таким образом опрос показал, что для работодателей самым важным критерием является готовность и способность к дальнейшему обучению он является важнейшим критерием так как молодые кадры, имеют мало опыта работы и малая осведомлены о компании.

В критериальной оценке взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров приняли участия руководители структурных подразделений занимающие такие должности как: генеральный директор руководители отдела кадров, менеджеры по персоналу, менеджеры по продажам из разных организаций г. Пензы.

3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА И ПРЕДПРИЯТИЙ – РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

3.1. Разработка модели системы взаимодействия вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров.

Способов взаимодействия вуза с предприятиями - работодателями накопилось немало. Большинство вузов располагают внушительным перечнем предприятий - партнеров, а многие организации уже размышляют вместе с вузами, как сократить разрыв между теорией и практикой. Но противоречия между сторонами все равно остаются: высшая школа заявляет, что немногие работодатели готовы к сотрудничеству, что им было бы легче включаться в совместную работу, если бы вузы проявили больше инициативы.

Самый традиционный способ взаимодействия - это студенческая практика, по-прежнему остается популярным: он снимает противоречие между сложившимися формами подготовки и интересами самих студентов.

Выходом является организация системы взаимодействия вуза с предприятиями – работодателями, то есть с организациями, где студенты могли бы выполнять работу по своему профилю.

На рисунке 3.1. представлена разработанная модель взаимодействия вуза и предприятий – работодателей по подготовке квалифицированных кадров. Для каждой из сторон были разработаны формы и этапы сотрудничества. Такая модель взаимодействия, выгодна всем. Организация, допускающая до своих рабочих мест студентов, имеет возможность увидеть недипломированных профессионалов в работе. Ведь предприятия - работодатели избегают брать неопытных выпускников сразу в штат, опасаясь получить «кота в мешке», и такого рода взаимодействие является для них достойным выходом.

Формы и этапы взаимодействия Вуза с предприятиями - работодателями



Рис.3.1. Модель системы взаимодействия Вуза и предприятий – работодателей по подготовке квалифицированных кадров

Благодаря разработанной модели взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров у вуза есть возможность правильно оценить сложившуюся ситуацию на рынке труда, иметь представление о том, какого уровня работники требуются в организациях, а также принимать активное участие в жизни организаций.

Таким образом данные формы подразумеваю:

- Подбор для организаций перспективных кадров из числа лучших студентов (предоставление «Банка данных (резюме) выпускников»), приглашение на ярмарки вакансий, круглые столы. Это говорит о том, что уже с первых курсов студентов готовят к профессиональной деятельности. В это входит разработка и написание профессионального резюме и эссе о результатах окончания курса, что в последующем помогает быстрее адаптироваться во взрослой жизни и найти работу. С первого курса формировать банк резюме сильнейших студентов и предоставлять его работодателям с последующим трудоустройством.
- Проведение исследований по заказу организаций. Данная форма подразумевает, что предприятия - работодатели могут, например, организовывать конкурсы на исследования в интересующей их сфере с последующим присвоением, дипломов, грантов или стипендий лучшим работ.
- Выполнение курсовых и дипломных работ по реальному заказу предприятий – работодателей. Для эффективного взаимодействия предприятий – работодателей и вуза, работодателям нужно обращать свое внимание и на научную деятельность, то есть осуществлять реальные заказы на разработку курсовых и выпускных квалификационных работ на интересующие темы как самих предприятий, так и студентов и помогать в их написании.

- Направление студентов на производственные практики на предприятия – работодателей. На данный момент большинство студентов не добросовестно относятся к практикам, что для них является огромным минусом. Вуз со своей стороны должен давать студентам базу работодателей, которые предоставляют в своей организации места для практик и следить, что бы большинство студентов добросовестно проходили практику на данных предприятиях.
- Закрепление предприятия в качестве базы практики для студентов. То есть Вуз закрепляет студентов за определенными предприятиями и организациями, с которыми прежде всего взаимодействует и поддерживает тесные связи, в результате чего заключается договор, и студенты на протяжении всего обучения проходят практику на одном и том же предприятии с последующим трудоустройством.
- Непрерывный мониторинг студентов и выпускников о качестве их практической подготовки. Вуз обязан проводить исследования о качестве рынка труда и при подготовке молодых кадров стараться постоянно повышать качественный уровень подготовки. Предоставляя больше мест для практик, а также выделять больше часов для практической деятельности студентов в организациях.
- Непрерывный мониторинг работодателей о качестве практической подготовки студентов. Предприятиям – работодателям и вузу нужно проводить постоянные исследования рынка труда, в том числе и мониторинг молодых кадров, то есть студентов, которые могут проходить практику в данной организации и выпускников, подготовленных к профессиональной деятельности. И при выявлении проблем стараться их решить совместно с вузом.
- Выделение преподавателей в качестве официальных представителей кафедр для непосредственного контакта и сотрудничества с предприятием – работодателем. За каждым предприятием – работодателем,

взаимодействующим с вузом, закрепляется преподаватель, который в последующем курирует данную организацию и советует студентам проходить на нем практику или разрабатывать совместно курсовые и выпускные квалификационные работы.

- Предоставление услуг по обучению персонала организаций (тренинги, семинары). Для эффективного взаимодействия вуза и предприятий – работодателей, вуз может предоставлять высококвалифицированных преподавателей и проводить в организациях при необходимости разного рода тренинги, семинары, лекции, а также повышать квалификацию и переподготовку кадров данных организаций. В данном случае между организациями и вузом заключается договор на предоставление данных услуг.
- Предоставление услуг по обучению руководящего звена организаций (аспирантура, подготовка и защита кандидатских диссертаций). Вуз может предоставлять свои услуги по обучению руководителей и дальнейшему росту в научной деятельности, т.е предоставлять места для поступления в аспирантуру с дальнейшим предоставлением рабочих мест в вузе. А также предоставлять условия для написания и защиты кандидатских и докторских диссертаций, без отрыва от основной профессиональной деятельности.
- Содействие в целевой контрактной подготовке студентов. Контрактно - целевая подготовка молодых кадров осуществляется на основе заключения организацией ученических договоров со студентом и договоров между организацией, образовательным учреждением и студентом с обязательством отработать по окончании не менее трех лет в данной организации.
- Содействие ознакомительной практике первокурсников. Предприятия работодатели предоставляют места в своих организациях для практики и прикрепляют к каждому из первокурсников куратора для помощи в адаптации и погружении в производственный процесс.

- Содействие экономической и управленческой практикам (прием студентов и руководства ими). Работодатели помогают студентам научиться работать в команде, руководить, взаимодействовать с коллективом, а так же обучают практическим профессиональным навыкам работы.
- Содействие реальному курсовому проектированию. Предприятия – работодатели предоставляют все нужные данные по организации студентам для применения их в разработке курсовых работ и в последующем стараются исправить выявленные проблемы и применить разработанные мероприятия.
- Содействие преддипломной практике и реальному дипломному проектированию. Дипломное проектирование – одна из важных форм творческого сотрудничества вуза и предприятий - работодателей. Выпускная квалификационная работа представляет собой исследование, включающее научные разработки. Участие и помощь руководителей предприятий - заказчиков выпускной квалификационной работы в организации и защите диплома необходимо для повышения значимости и качества как самого мероприятия, так и проектных разработок. Неравнодушным отношением к работе выпускников руководители улучшают свой собственный имидж и усиливают авторитет своего предприятия.
- Участие в непрерывном мониторинге работодателей о качестве практической подготовки студентов и выпускников. Предприятия – работодатели принимают активное участие в исследовании проводимого вузом по качественной практической подготовке студентов и выпускников, помогают выявлять проблемы и в последующем совместно решать их с вузом.
- Содействие трудоустройству студентов и выпускников вуза в своих организациях. Предприятия – работодатели предоставляют информацию вузу о наличии вакансий в своей организации, а вуз в свою очередь

направляет студентов в данные организации с дальнейшим их трудоустройством.

- Содействие стажировкам преподавателей кафедры на предприятиях. Для повышения уровня качественной подготовке вуз так же должен заботиться и об уровне компетентности преподавателей, для его повышения направлять преподавателей стажировать в организации с целью повышения производственных практических навыков с последующей передачей их студентам. А предприятия выделять места для стажировок преподавателей и обучать их с помощью погружения в производственный процесс, проведения мастер – классов, организации тренингов.
- Участие в работе кафедры в качестве рецензентов, членов ГЭК, руководителей дипломных работ. Работодателям принимать активное участие в жизни кафедры, сотрудничать с вузом и взаимодействовать со студентами, принимать приглашения и быть членом государственной экзаменационной комиссии, принимать участие в написании книг и методических рекомендаций для студентов.
- Участие в разработке образовательных программ в рамках новых ФГОС ВО. Активно участвовать в разработке, вносить свои предложения и корректировать образовательные стандарты с целью повышения качества
- Активное участие в ярмарках вакансий, круглых столах, «Днях фирмы», мастер - классах. Принимать участие в круглых столах, организовывать «Дни фирмы» рассказывая о своей организации и привлекая при этом внимание студентов, проводить мастер - классы на занятиях, а также активно приглашать молодых кадров на работу в свою организацию.

Предприятия, принимающие участие в подобных мероприятиях, делают рекламу себе как работодателю, формируют свой имидж в среде молодых кадров, оценивают качество работы Вуза, с которым взаимодействуют.

Данные формы и этапы взаимодействия предусматривают активное участие предприятий - работодателей в процесс подготовки будущих квалифицированных

кадров. Активное участие организаций в процессе подготовки студентов является, по сути, обязательным условием, поскольку это дополняет процесс фундаментальной подготовки практическими знаниями и навыками в области современных и передовых технологий, элементам менеджмента, корпоративной культуры, навыками деловой коммуникации, обучению, переобучению и работоспособности и т.д., адаптируя выпускника к реальным условиям будущей работе. В противном случае выпускник вынужден приобретать знания и навыки самостоятельно, методом проб и ошибок. Доставляя тем самым дополнительные проблемы и самому себе, вузу и работодателю.

Таким образом разработанная модель взаимодействия вуза и предприятий – работодателей по подготовке квалифицированных кадров поможет наладить эффективное сотрудничество между вузом и предприятиями – работодателями. Работодатели смогут, в свою очередь, с первых курсов наблюдать, отбирать и обучать кандидатов на различные должности.

3.2. Разработка механизмов взаимодействия вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров

Модернизация системы высшего образования, преследует единственную цель: помощь студентам и выпускникам вуза в поиске работы для реализации знаний и умений, полученных в процессе обучения.

Вузу нужно быть готовыми принимать внешние заказы и стремиться к повышению качества подготовки. При этом, необходимо учитывать не только улучшение материально-технической базы, но и постоянное повышение уровня квалификации преподавателей, обеспечивая их практические стажировки на предприятиях.

Работодатели, со своей стороны, должны быть заинтересованы в осуществлении финансовых и ресурсных вложений в систему ВО, так как повышение качества подготовки молодых квалифицированных кадров невозможно только за счет бюджетных средств. Кроме того, необходимо

принимать активное участие в образовательной и научно-исследовательской деятельности вузов, разработке образовательных стандартов ФГОС, организации практик, а также в составлении рекомендаций по подготовке выпускников.

На основе результатов исследования разработаны следующие механизмы системы взаимодействия вузов с работодателями по подготовке квалифицированных кадров рисунок 3.2.



Рис. 3.2. Механизмы системы взаимодействия вузов с предприятиями - работодателями по подготовке квалифицированных кадров

Опираясь на представленные механизмы системы взаимодействия вуза и предприятий – работодателей по подготовке квалифицированных кадров разработаны формы представления и методы реализации данных механизмов системы взаимодействия вуза и предприятий работодателей. (Таблица 3.1).

Таблица 3.1

Механизмы системы взаимодействия вузов с предприятиями
работодателями

Механизмы	Методы реализации	Формы представления
1	2	3
Разработка и внедрение программ подготовки молодых кадров по запросам рынка труда.	<ul style="list-style-type: none"> - Мониторинг и прогнозирование потребностей работодателей в кадрах. - Мониторинг качества подготовки молодых кадров. - Участие работодателей, в процессах оценки качества подготовки молодых кадров. - Определение и согласование совместно с предприятиями - работодателями форм, методов организации обучения, учебных планов и рабочих программ подготовки кадров в соответствии с требованиями экономики. - Внедрение в учебный процесс современных средств обучения и педагогических технологий. 	<ul style="list-style-type: none"> - Учебно-методический совет с представителями предприятий. - Центр практики студентов и содействия трудоустройству выпускников.
Контроль качества профессиональной подготовки студентов.	<ul style="list-style-type: none"> - Контроль и управление подготовкой молодых квалифицированных кадров со стороны работодателей. - Совместная разработка компетенций и портрета квалифицированного выпускника. 	<ul style="list-style-type: none"> - Центр мониторинга качества подготовки молодых кадров.
Содействие работодателей по подготовке студентов во время учебы.	<ul style="list-style-type: none"> - Совместная разработка компетенций и портрета квалифицированного выпускника. - Организация совместных молодежных бизнес - проектов с преподавателями вуза и студентами в соответствии с профилями обучения. -Профессиональная ориентация молодых кадров. 	<ul style="list-style-type: none"> Производственные практики. - Курсовые и выпускные квалифицированные работы. - Бизнес-проекты совместные с работодателями.

Управление процессом адаптации выпускников Вуза в организации.	<ul style="list-style-type: none"> - Организация экскурсий и стажировок студентов, преподавателей и сотрудников вуза на профильных организациях. -Создание условий для прохождения всех видов практик. -Обучение резерва кадров предприятия из числа студентов. -Прикрепление наставника от работодателей. 	<ul style="list-style-type: none"> - Встречи с работодателями. - Лекции и практики, проведенные работодателями. - Резерв кадров внутри организации. -Наставничество.
Формирование в студенческой среде ценностей, потребностей и способностей самореализации личности.	<ul style="list-style-type: none"> -Участие ведущих специалистов организации в учебном процессе. -Участие в формировании и разработке тематики курсовых и выпускных квалификационных работ, проектов студентов. -Участие студентов в научных исследованиях вуза совместно с работодателями. -Участие в проведении «круглых столов». -Организация встреч студентов с работодателями. 	<ul style="list-style-type: none"> -Круглые столы. -Учебные кейсы с разбором реальных производственных ситуаций. -Семинары, индивидуальная работа, тренинги, обучающие проекты.
Управление процессом самоопределения и самоподготовки будущих квалифицированных кадров.	<ul style="list-style-type: none"> - Участие представителей организации в защитах ВКР, отбор лучших студентов для работы в организации. - Учреждение специальных стипендий и премий лучшим студентам. - Участие в итоговой аттестации выпускников. - Приглашение студентов на временную работу. - Заказы на целевую контрактную подготовку. - Гранты. - Развитие инновационных форм подготовки студентов совместно с организациями-работодателями. 	<ul style="list-style-type: none"> - Именные стипендии. - Центр практики студентов и содействия трудоустройству выпускников. - Выпускающая кафедра.
Развитие системы профориентации, трудоустройства и адаптации выпускников вузов.	<ul style="list-style-type: none"> - Заключение договоров с вузами о совместной подготовке специалистов по направлениям. - Обучение выпускников современным технологиям поиска работы и построения карьерного плана, а также повышение их информированности о текущем состоянии рынка труда. -Формирование резерва кадров из числа студентов на предприятии. - Предоставление возможности участия в ярмарках вакансий. - Организация временной работы студентов. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ярмарки вакансий. - Дни фирм. - Презентации. - Круглые столы. - Конкурсы. -Временная занятость. -Каталоги выпускников, работа с базой данных. - Центр практики студентов и содействия трудоустройству выпускников.

<ul style="list-style-type: none"> -Развитие персонала организаций. -Активизация совместной предпринимательской активности. -Развитие совместной научно-исследовательской деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> -Заключение договоров с вузом о проведении научных исследований. -Участие работодателей в научных исследованиях вуза. -Прием преподавателей кафедры на стажировки. -Участие работодателей в проведении мониторинга качества практической подготовки студентов. -Обучение и повышение квалификации персонала организации. -Создание совместных образовательных проектов. -Организация научно-практических конференций совместных работодателей. -Выделение работодателями грантов. -Участие в аттестации учебных заведений и программ. -Активное участие вуза в решении экономических проблем региона. -Проведение платных и бесплатных исследований по заказу предприятий-работодателей. 	<ul style="list-style-type: none"> -Совместные научно-образовательные структуры. -Корпоративные университеты. -Гранты. -Хоздоговора. -Исследования по заказу предприятий - работодателей. -Предложения для работодателей.
--	--	---

Система взаимодействия Вуза с потенциальными предприятиями - работодателями рассматривается значительно шире, чем просто налаживание контактов студентов и предприятий.

Применение разработанных механизмов системы взаимодействия вуза и предприятий работодателей позволит увязать основные направления деятельности выпускающей кафедры и определенные сферы работы организаций. Проводя постоянный мониторинг внешнего окружения и собственных возможностей, можно реально оценивать сегодняшнее положение дел и перспективы развития, что приводит ключевое звено вуза к выходу на качественно новый, стратегический, уровень взаимодействия с предприятиями работодателями.

3.3. Оценка эффективности разработанных рекомендаций по совершенствованию системы взаимодействия вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров

Существующая система взаимодействия вуза и предприятий – работодателей во многом уступает социально - экономическим стандартам развитых стран мира не только в силу особенностей развития отечественного бизнеса, но и вследствие отсутствия оценки процессов взаимодействия вуза и предприятий - работодателей, в форме добровольного вклада средств работодателей в развитие и повышение уровня высшего образования.

При этом взаимодействие вуза и предприятий - работодателей в вопросах социального развития, требует должного обеспечения соответствующим методическим инструментарием.

Исследования показывают, что на сегодняшний день отсутствуют подходы, позволяющие провести сопоставление взаимно - встречной деятельности вуза и бизнеса, что позволило бы выявить системные дисбалансы в их взаимодействии и идентифицировать доминирующую модель в данной сфере.

В качестве основных методических проблем выделим следующие:

- сложность экономико-математической формализации протекающих процессов партнерства;
- неформальный характер подавляющего числа процессов, ввиду отсутствия нормативно-правовой основы, регламентирующей данную деятельность;
- не включенность информационных потоков, характеризующих количественные параметры данных процессов в систему статистических наблюдений и статистической отчетности, что делает затруднительным оценку их масштабности в количественно - атрибутивном аспекте;

- сложность, зачастую перерастающая в невозможность оценки результативности взаимодействия вуза и предприятий - работодателей количественными методами, что требует поиска и обоснования альтернативных подходов, базирующихся на экспертных оценках и бально - рейтинговых подходах и др.

В данной связи методическое обеспечение оценки системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей должно отвечать следующим целевым установкам:

1. методика оценки взаимодействия вуза и предприятий - работодателей должна быть ориентирована не только на оценку количественных параметров взаимодействия, но и качественных характеристик партнерства;

2. методика должна равномерно идентифицировать воздействие вуза на работодателей, так и работодатели на вуз;

3. методика должна быть унифицированной как для различных административно-территориальных уровней, так и для субъектов взаимодействия вуза и предприятий – работодателей, что в совокупности позволит более объективно оценить среду партнерства;

4. методика должна позволять идентифицировать модель взаимодействия вуза и предприятий – работодателей.³⁶

Давая оценку данному взаимодействию, стоит принять во внимание, что не всегда причиной, стимулирующей компанию налаживать и закреплять взаимодействие с вузом, является преумножение текущей экономической выгоды. При высоком уровне неопределенности и динамичности рынка большинство организаций стремится к достижению стабильности и поиску альтернативных путей совершенствования. Так, стабильность связывается с минимизацией рисков, сопровождающих функционирование организаций, или с возможностью осуществить ее стратегические планы в рамках взаимодействия.

³⁶ Трухачев В.В., Разработка методического подхода к оценке эффективности системы взаимодействия. // Электронный научный журнал «Управление экономическими системами». 2012 г.

В общем случае эффективность взаимодействия структур характеризуется соотношением полученных результатов и затрат на функционирование системы. Когда взаимодействия разрастается, то ее участникам приходится нести дополнительные затраты на организационную работу или на дополнительное необходимое техническое и программное обеспечение. В этом случае очевидно, что стимулы для взаимодействия компаний и вузов возникают в случае, когда суммарные эффекты от взаимодействия превышают затраты на формирование отношений. Каждый участник должен иметь некую причину, перекрывающую достоинства автономного функционирования. В этом случае очевидно, что стимулы для взаимодействия предприятий – работодателей и вуза возникают для того что бы разовое взаимодействие сторон, трансформировалось в прочные связи между ними, необходимо снижать уровень влияния факторов, разрушающих взаимодействие, и усиливать влияние факторов, стимулирующих его. Результативность взаимодействия будет возникать при условии превышения кооперативных эффектов над кооперационными затратами и должна покрывать возможные убытки от воздействия внешней среды. В связи с этим актуальным является подход, предполагающий рассмотрение эффективности и взаимодействия с точки зрения ценности взаимоотношений для каждого из субъектов образующейся системы. Закладываемые в оценку взаимодействия параметры значимости учитывают:

1. Выявление и согласование интересов вуза и предприятий – работодателей.

2. Обеспечение условий взаимодействия внутри вуза, стимулирующих повышение качества образовательного процесса, научного и инновационного потенциала.

3. Обеспечение условий взаимодействия внутри компаний, стимулирующих повышение доходности бизнеса, рост инновационной составляющей.

Критерии эффективности взаимодействия вуза и предприятий работодателей делятся на следующие группы:

- Организационно – экономические (улучшение результатов работы организаций и вуза за счет приобретения технологических, финансовых, научных и других преимуществ).
- Социально – экономические (достижение социально – экономических целей, возникновение перспектив взаимодействия).
- Экономико – стратегические (развитие стратегий участников взаимодействия как с учетом интересов каждого из них по отдельности, так и интересов возникающей системы в целом).³⁷

В результате взаимодействия образуется новая система, обладающая свойствами, которые не сводятся к простому суммированию свойств каждого участника. Возникает синергетический эффект, обеспечивающий доминирование эффекта совместного функционирования объектов над суммой эффектов их автономной деятельности. Также необходимо учитывать и продолжительность возникающего взаимодействия, так как длительность возникающих контактов влияет на эффективность процессов взаимодействия и их цели. Оценка эффективности разработанных рекомендаций по совершенствованию системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей может быть представлена в виде схемы (рисунок 3.3).

³⁷ Илюхина М.Ю. Эффективность взаимодействия бизнеса и образования // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XVI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 1., 2016 г.



Рис. 3.3. Общая схема оценки эффективности взаимодействия вуза и предприятий - работодателей³⁸

Схема, изображенная на рисунке 3.3, может быть применима как при анализе эффективности уже сложившихся организационных взаимодействий, так и на этапе планирования новых взаимоотношений такого рода с целью предварительной оценки целесообразности их построения. Чаще всего в системе оценки эффективности приходится объединять организационно - экономические показатели, оцениваемые количественно и социально - экономические и

³⁸Илюхина М.Ю. Эффективность взаимодействия бизнеса и образования // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XVI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 1., 2016 г.

экономико - стратегические составляющие, оцениваемые качественно, но в значительной степени, влияющие на эффективность взаимодействия. На первом этапе анализа данные показатели оцениваются отдельно, а затем ситуация анализируется в целом с применением экспертного подхода, который позволяет использовать рейтинговую систему оценки эффективности, исходя из целей взаимодействия с учётом конкретно сложившихся условий. При этом осуществляется ранжирование критериев эффективности по степени важности для каждого из его участников.

Оценка по всем представленным выше критериям должна проводиться поэтапно с привлечением всех участников взаимодействия. Эффективность взаимодействия вуза и предприятий - работодателей (Эвз) может быть определена через использование показателей, характеризующих число трудоустроенных выпускников вуза по формуле:

$$\text{Эвз} = \frac{\text{Ч}_{\text{тр}}}{\text{Ч}_0}, \quad (3.1)$$

где $\text{Ч}_{\text{тр}}$ – численность трудоустроенных выпускников вуза в течение календарного года, чел.,

Ч_0 – общая численность выпускников вуза.

Этот индикатор отражает уровень прироста безработных выпускников. Существует прямая зависимость между данным показателем и социальной эффективностью, и политикой занятости.³⁹

Через повышение эффективности трудовых ресурсов оценивается эффективность взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров. Взаимосвязь предлагаемых показателей оценки эффективности взаимодействия вуза и предприятий - работодателей детерминирует формализацию стратегических целей взаимодействия на основе причинно-следственных связей.

Для вуза, который действует на рынке труда в условиях рыночной экономики в тесном контакте с работодателями, другими образовательными

³⁹ Манахов С.В. Оценка эффективности взаимодействия высших учебных заведений с внешней средой // Научно-аналитический журнал "Наука и практика" РЭУ им. Г.В. Плеханова, №1(13), 2014, с. 54-63.

учреждениями, общественными организациями, органами управления и самоуправления оно сможет выполнять свое главное предназначение давать качественную профессиональную подготовку по направлениям, востребованным на рынке труда.⁴⁰

Взаимодействие, укрепление связей с предприятиями открывают для образовательных систем дополнительные возможности.

Во-первых, появляется осведомленность о конкретных требованиях работодателей, что позволяет корректировку учебных процессов, планов, образовательных программ и т.д.

Во-вторых, такое взаимодействие делает возможным всевозможные практики, стажировки студентов, что в свою очередь облегчает трудоустройство выпускников.

В-третьих, помогает предприятиям - работодателям сократить затраты на подбор новых сотрудников.

Рассмотрим стоимость подбора новых сотрудников в организацию.

Чтобы грамотно спланировать подбор персонала, нужно рассчитать расходы на него, сделаем четыре шага.

- Шаг 1. Определить, сколько сотрудников нужно подбирать.

Необходимо выявить потребность как в постоянном персонале, так и во временном. Чтобы запланировать количество постоянного персонала, нужно проверить, сколько вакансий предстоит закрыть в следующем году, согласно заявкам на подбор, полученным от линейных руководителей. Нельзя исключить, что кто-то из них мог забыть подать заявку. Поэтому нужно переговорить с каждым из линейных руководителей, спросить, планируется ли в перспективе подбор нового персонала.

- Шаг 2. Рассчитать, время подбора разных категорий персонала.

От этого зависит, какими будут затраты на подбор. Чем дольше идет поиск, тем больше затраты. В частности, на зарплату рекрутера. Если начать искать

⁴⁰ Манахов С.В. Оценка эффективности взаимодействия высших учебных заведений с внешней средой // Научно-аналитический журнал "Наука и практика" РЭУ им. Г.В. Плеханова, №1(13), 2014, с. 54-63.

сотрудника слишком рано, то может получиться, что при приеме, его нечем будет загрузить. Если поздно, то это может повредить работе подразделения, которое будет пребывать долгое время без сотрудника.

Начинать подбор нужно так, чтобы принятые сотрудники вышли на работу к тому моменту, когда они действительно нужны. Срок подбора зависит и от того, кто требуется. С редкими специалистами и кандидатами на руководящие должности обычно приходится долго вести переговоры. Иногда их нужно переманивать из фирм - конкурентов – это долгий и затратный путь, так как часто требуется привлекать агентства. Можно обозначить сроки на поиск нужных специалистов, как показано в таблице 3.1.⁴¹

Таблица 3.1

Сроки подбора персонала

Позиция в структуре компании	Период поиска
Заполнение вакансий специалиста по ценным бумагам и коммерческого директора. (Планируемая дата выхода – 10 июня)	За 3 месяца до выхода
Ведущий специалист отдела маркетинга, менеджер по продажам. (Планируемая дата выхода – 18 июля)	1 месяц
Консультант 2 вакансии. (Планируемая дата выхода – 18 июля)	2 недели

- Шаг 3. Выбрать подходящие методы поиска.

Какими способами будет осуществляться поиск персонала, зависит от трех факторов: категории самой вакансии (насколько сложно ее закрыть), от срочности, с которой требуется подобрать сотрудников, а также от того, готова ли компания нести определенные расходы. Но бесспорно одно - чем выше должность или уникальнее специалист, тем сложнее его найти. Необходимы особые методы поиска, значит, без дополнительных расходов не обойтись. Данные расходы, приведены в таблице 3.2.

⁴¹ <https://www.hr-director.ru/article/63487-byudjet-na-personal-s-nulya-planiruem-podbor-personala-skolko-sotrudnikov-nujno-nayti-kakimi-budut-zatraty> - Планируем бюджет на подбор персонала: сколько сотрудников нужно найти, какими будут затраты

Способы поиска новых сотрудников⁴²

Специалисты	Способ	Метод	Примерные затраты
Редкий специалист	Кадровое агентство	Целенаправленный поиск в отрасли	От 1 до 2,5 окладов по должности на которую подбирается сотрудник.
Руководитель отдела	Кадровое агентство	Прямой поиск у конкурентов	20 – 30% от годового дохода сотрудника
Специалист	Самостоятельный подбор	Простой поиск через интернет ресурсы, объявления.	700 рублей за размещение вакансий на интернет ресурсах. 3000 рублей за доступ к базе резюме в одном регионе на один день. Заработная плата менеджеру по персоналу
Молодой специалист	Самостоятельный подбор	Простой поиск через интернет ресурсы, вузы	700 рублей за размещение вакансий на интернет ресурсах. 3000 рублей за доступ к базе резюме в одном регионе на один день. Заработная плата менеджеру по персоналу

- Шаг 4. Расчет стоимости подбора персонала.

Рассчитывается по двум параметрам:

1. Прямые затраты (оплата объявлений о вакансиях, услуг посредников, участия в различных мероприятиях по подбору и адаптации новых работников).
2. Косвенные затраты (оплата рабочего времени сотрудников, занятых в подборе и адаптации новых работников; оплата лиц поддерживающих подразделений; стоимость аренды помещения, коммунальных услуг).

С первым параметром проблем не возникнет, просто надо собрать документы и посчитать сумму затрат.

Из второго параметра самым сложным бывает подсчитать трудозатраты.

Формулы, по которым рассчитываются трудозатраты:

⁴² <https://www.hr-director.ru/article/63487-byudjet-na-personal-s-nulya-planiruem-podbor-personala-skolko-sotrudnikov-nujno-nayti-kakimi-budut-zatraty> - Планируем бюджет на подбор персонала: сколько сотрудников нужно найти, какими будут затраты

$T_{Зоб} = T_{Зп} + T_{За}$ (сумма трудозатрат на подбор персонала и адаптацию новых работников).

Если в этом процессе принимают участие несколько сотрудников, то используем следующую формулу:

$T_{Зоб} = T_{З1} + T_{З2} + T_{З3} + \dots$ (сумма трудозатрат на подбор персонала и адаптацию новых работников каждого сотрудника, участвовавшего в процессе).

Трудозатраты одного работника считаем так:

$TЗ = \text{ФЧ} / \text{Кол-во р/ч} * \text{Кол-во п/ч}$ (фиксированную часть заработной платы делим на количество рабочих часов в месяц, получаем стоимость одного часа рабочего времени и умножаем на количество часов, затраченных на процесс подбора).⁴³

Рассмотрим на примере (подбор):

Определяем стоимость трудозатрат на подбор одного администратора:

В процессе подбора участвовали:

- Генеральный директор (ГД),
- Руководитель отдела (РО),
- Менеджер по персоналу (HR).

Весь бизнес-процесс делим на этапы:

- составление заявки/объявления,
- работа с резюме,
- проведение собеседований,
- принятие решения,
- можно добавить еще какие-нибудь этапы.

ГД в составлении заявки и объявления участия не принимал и с резюме не работал. Подключился на этапе проведения собеседований.

РО и HR совместно составляли заявку и объявление, затрачено по 1 часу.

РО просмотрел 20 резюме, каждое - по 10 мин.

⁴³ <https://hr.superjob.ru/ocenka-i-podbor-personala/skolko-stoit-podbor-adresuetsya-tem-kto-hochet-znat-tochnye-cifry-188/> - Сколько стоит подбор? Оценка и подбор персонала.

HR просмотрел 50 резюме, каждое – по 15 мин.

На каждое из 2-х финальных собеседований у ГД ушло по полчаса.

РО участвовал в 6-ти собеседованиях – по 45 мин каждое.

HR провел 10 собеседований по 1 часу.

Для принятия окончательного группового решения каждый из участников затратил по полчаса.

Примерное количество рабочих часов в месяц (из расчета 40 часов в неделю) – 160 часов.

Рассчитывать можно двумя способами (в идеале оба результата должны совпасть):

1. по каждому участнику (ГД, РО и HR), затем суммировать
2. по этапам бизнес процесса (составление заявки/объявления, работа с резюме, проведение собеседований, принятие решения).

Рассчитаем:

Находим стоимость одного часа работы каждого участника, для этого фиксированную часть месячной заработной платы (ГД – 80000 руб., ОР – 60000 руб., HR – 40000 руб.) делим на количество рабочих часов в месяц.

Получается: час работы ГД – 500 руб., ОР – 375 руб., HR – 250 руб.).

Далее высчитываем трудозатраты каждого участника процесса:

ГД – 750 руб. (собеседование – 500 руб., принятие решения – 250 руб.);

ОР – 3500 руб. (составление заявки – 375 руб., работа с резюме - 1250 руб., собеседование – 1687,50 руб., принятие решения – 187,50 руб.);

HR – 6000 руб. (составление заявки – 250 руб., работа с резюме - 3125 руб., собеседование – 2500 руб., принятие решения – 125 руб.).

Суммируем и получаем стоимость трудозатрат на подбор одного администратора 10 250 руб.

Это только оплата труда участников подбора.

А если учесть прямые и косвенные затраты? Допустим, столько же, тогда умножаем на 2 и получаем 20 500 руб. в месяц.

А если умножить получившуюся сумму на количество новых работников (в месяц)? Например, ежемесячно подбираем по 10 работников. Следовательно, еще 205 000 руб.

А еще умножить на 12 месяцев, чтобы получить сумму затрат на подбор в год - 2 460 000 руб. в год.

И это без учета стоимости адаптации новых работников!⁴⁴

Таким образом система взаимодействия вуза и предприятий - работодателей поможет снизить затраты на подбор молодых квалифицированных кадров. Так как работодатели будут рассматривать определенных студентов, с которыми работали на протяжении всего времени обучения в вузе, при прохождении практик в данной организации, написании совместных курсовых и дипломных работ, заказе научно - исследовательских работ. Так же снизятся затраты на менеджеров по персоналу, так как 1 менеджер может курировать от 1 до 5 студентов, при ознакомлении с организацией, обучении, организации и контроле выполнения студентами работы. В последующем студенты, проходившие практику в данной организации и показавшие себя с хорошей стороны в работе, могут быть трудоустроены как во время обучения, так и после окончания вуза.

Давая оценку взаимодействию вузов и предприятий - работодателей, стоит принять во внимание, что причиной, стимулирующей компанию налаживать и закреплять взаимодействие с вузом, является преумножение текущей экономической выгоды. При высоком уровне неопределенности и динамичности рынка большинство организаций стремится к достижению стабильности и поиску альтернативных путей совершенствования. Так, стабильность связывается с минимизацией рисков, сопровождающих функционирование организаций, или с возможностью осуществить ее стратегические планы в рамках взаимодействия.

Эффективность взаимодействия структур характеризуется соотношением полученных результатов и затрат на функционирование системы. Когда область

⁴⁴ <https://hr.superjob.ru/ocenka-i-podbor-personala/skolko-stoit-podbor-adresuetsya-tem-kto-hochet-znat-tochnye-cifry-188/> - Сколько стоит подбор? Оценка и подбор персонала.

взаимодействия разрастается, то ее участникам приходится нести дополнительные затраты на организационную работу или на дополнительное необходимое техническое и программное обеспечение. В этом случае очевидно, что стимулы для взаимодействия компаний и вузов возникают в случае, когда суммарные эффекты от взаимодействия превышают затраты на формирование отношений. Каждый участник должен иметь некую причину, перекрывающую достоинства автономного функционирования. В этом случае стимулы для взаимодействия предприятий – работодателей и вуза возникают для того что бы разовое взаимодействие сторон, трансформировалось в прочные связи между ними, для этого необходимо снижать уровень влияния факторов, разрушающих взаимодействие, и усиливать влияние факторов, стимулирующих его. Результативность взаимодействия будет возникать при условии превышения кооперативных эффектов над кооперационными затратами и должна покрывать возможные убытки от воздействия внешней среды. В связи с этим актуальным является подход, предполагающий рассмотрение эффективности и взаимодействия с точки зрения ценности взаимоотношений для каждого из субъектов образующейся системы.

Реализация предложенных рекомендаций по совершенствованию системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров позволит комплексно, с системных позиций формировать аналитическое обеспечение для разработки и последующей реализации разных стратегий развития и взаимодействия вуза и предприятий - работодателей при решении разнообразных социально - экономических проблем.

Разработанная модель взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров поможет наладить сотрудничество между вузом и предприятиями -работодателями, работодатели смогут в свою очередь с первых курсов наблюдать, отбирать и обучать кандидатов на различные должности.

Разработанные механизмы системы взаимодействия вуза и предприятий работодателей позволят увязать основные направления деятельности

выпускающей кафедры и сферы работы организаций, проводя постоянный мониторинг внешнего окружения и собственных возможностей, можно реально оценивать сегодняшнее положение дел и перспективы развития, что приводит ключевое звено вуза к выходу на качественно новый, стратегический, уровень взаимодействия с предприятиями работодателями.

Таким образом использование разработанных рекомендаций по совершенствованию системы взаимодействия вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров приводит к сокращению времени решения задачи, позволяет учитывать все критерии вариативного разнообразия при оценке показателей, влияющих на эффективность взаимодействия.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Проведенное исследование эффективности функционирования системы взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров позволило сделать следующие выводы и дать рекомендации:

1. Эффективность взаимодействия вузов и работодателей в интересах повышения качества подготовки профессиональных кадров значительно возрастает, если высшим учебным заведениям удастся осуществить перевод своих стратегических партнеров - работодателей из позиции сторонних наблюдателей и пассивных потребителей образовательных услуг в позицию заинтересованных участников образовательных и инновационных процессов, всемерно содействующих овладению студентами комплексом профессиональных компетенций, отвечающих требованиям современного рынка труда.

2. Взаимодействие вузов и работодателей – ключевой момент в развитии современной системы высшего образования. Формирование партнерского сотрудничества между системой высшего образования и сферой труда с помощью различных форм позволяет модернизировать учебный процесс с учетом требований, предъявляемых рынком труда к специалистам, и, тем самым, повысить эффективность как самого процесса образования, так и степень успешного трудоустройства выпускников вузов.

3. Проведенное исследование позволило сделать выводы относительно оценки эффективности системы взаимодействия вуза и предприятий-работодателей по подготовке квалифицированных кадров Пензенской области. В исследовании приняли участие 100 студентов 20 преподавателей ПГУАС и 40 руководителей структурных подразделений предприятий - работодателей в количестве.

4. Для анализа механизмов взаимодействия вуза и предприятий – работодателей, в анкете представлены вопросы о степени удовлетворенности студенческой жизнью было выявлено, что большинство студентов 57%

полностью удовлетворены студенческой жизнью, что говорит о высоком уровне организации учебного процесса и досуга в вузе. Многие студенты в дальнейшем хотят работать по выбранной профессии (63%). Для того что бы молодые специалисты хотели получать достойную работу и проходить практику в хороших компаниях, а организации всегда были уведомлены о молодых кадрах нужного им профессионального уровня, вузу обязательно нужно прилагать усилия и проводить такие мероприятия как «Ярмарка вакансий» и экскурсии в организации. Данные мероприятия являются самыми популярными среди студентов (28%).

5. Проанализировав взаимодействие Вуза с предприятиями - работодателями можно сделать вывод, что 83% преподавателей уверены в пользе сотрудничества вуза и предприятий – работодателей. Главной проблемой взаимодействия бизнеса и образования является отсутствие стимулов у работодателей вкладывать средства в систему образования, так полагает 39% опрошенных. А рассматривая направления взаимодействия предприятий-работодателей с Вузом по подготовке квалифицированных кадров можно сказать, что Вуз в большей степени взаимодействует с работодателями в рамках организации и проведения производственных практик, так считают 40% респондентов.

Преподавателям был предложен для рассмотрения вопрос: «Чего не хватает выпускникам Вуза в профессиональные подготовки?» и было выявлено, что большинству выпускников не хватает опыта практической работы на предприятиях.

6. Критериально оценив взаимодействие Вуза и предприятий работодателей по подготовке квалифицированных кадров можно сделать вывод, что потребность в новых сотрудниках у организаций возникает чаще, чем раз в полгода так ответили 52%. Отсюда следует, что у половины опрошенных большая текучесть кадров в организации и скорее всего это происходит из-за не хватки компетентных кадров. Оценка уровня профессиональной подготовки является важной частью критериальной оценки взаимодействия вуза и предприятий –

работодателей по подготовке квалифицированных кадров, как для работодателей так для Вуза и студентов. Таким образом опрос показал, что для работодателей самым важным критерием является готовность и способность к дальнейшему обучению он является важнейшим критерием так как молодые кадры, имеют мало опыта работы и мало осведомлены о деятельности компании.

В данной оценке взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров приняли участие руководители структурных подразделений занимающие такие должности как: генеральный директор, руководители отдела кадров, менеджеры по персоналу, менеджеры по продажам, а также несколько штатных сотрудников из разных организаций г. Пензы.

7. Разработанная модель взаимодействия вуза и предприятий - работодателей по подготовке квалифицированных кадров поможет наладить эффективное сотрудничество между вузом и предприятиями - работодателями. Работодатели смогут в свою очередь с первых курсов наблюдать, отбирать и обучать кандидатов на различные должности.

8. Применение разработанных механизмов системы взаимодействия вуза и предприятий работодателей позволит увязать основные направления деятельности выпускающей кафедры определенные сферы работы организаций. Проводя постоянный мониторинг внешнего окружения и собственных возможностей, можно реально оценивать сегодняшнее положение дел и перспективы развития, что приводит ключевое звено вуза к выходу на качественно новый, стратегический, уровень взаимодействия с предприятиями работодателями.

9. Давая оценку взаимодействию вузов и предприятий-работодателей, стоит принять во внимание, что не всегда причиной, стимулирующей компанию налаживать и закреплять взаимодействие с вузом, является преумножение текущей экономической выгоды. При высоком уровне неопределенности и динамичности рынка большинство организаций стремится к достижению стабильности и поиску альтернативных путей совершенствования. Так,

стабильность связывается с минимизацией рисков, сопровождающих функционирование организаций, или с возможностью осуществить ее стратегические планы в рамках взаимодействия.

Эффективность взаимодействия структур характеризуется соотношением полученных результатов и затрат на функционирование системы. Когда область взаимодействия разрастается, то ее участникам приходится нести дополнительные затраты на организационную работу или на дополнительное необходимое техническое и программное обеспечение. В этом случае очевидно, что стимулы для взаимодействия компаний и вузов возникают в случае, когда суммарные эффекты от взаимодействия превышают затраты на формирование отношений. Каждый участник должен иметь некую причину, перекрывающую достоинства автономного функционирования. В этом случае стимулы для взаимодействия предприятий – работодателей и вуза возникают для того что бы разовое взаимодействие сторон, трансформировалось в прочные связи между ними, а для этого необходимо снижать уровень влияния факторов, разрушающих взаимодействие, и усиливать влияние факторов, стимулирующих его. Результативность взаимодействия будет возникать при условии превышения кооперативных эффектов над кооперационными затратами и должна покрывать возможные убытки от воздействия внешней среды. В связи с этим актуальным является подход, предполагающий рассмотрение эффективности и взаимодействия с точки зрения ценности взаимоотношений для каждого из субъектов образующейся системы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Айтуганов И.М. Практическая подготовка: взаимодействие вуза и предприятия / И.М. Айтуганов, Е.А. Корчагин, Р.С. Сафин // Высшее образование в России. – 2012. – №3. – С. 163–166.
2. Алехина С.В. Сборник материалов I Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции «Сетевое взаимодействие как условие формирования нового качества профессионального образования» / Алехина С.В., Бабилова Е.В./ Борисоглебск, 2016 - 153с.
3. Андросова Г.М., Немирова Л.Ф., Свириденко О.В. Взаимодействие работодателей и вуза в решении вопросов формирования и реализации основных образовательных программ. // Научно-методическая конференция (с международным участием). Омский государственный институт сервиса. 2014 г. 154-157 с.
4. Антипов А.Г. Проблемы взаимодействия Вузов и работодателей на рынке труда. / Журнал Alma mater (Вестник высшей школы). № 4, 2012г. 16-20 с.
5. Арзамасцева Н.Г. Развитие этнического самосознания личности студента в процессе обучения в вузе [Текст] / Н.Г.Арзамасцева // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 2. – С. 266.
6. Базиков, А. А. Микроэкономика (продвинутый уровень) [Текст]: учебно-методическое пособие / Базиков, А. А.- Директ-Медиа, 2016г -141с.
7. Балужева, Т.В. Взаимодействие вуза с работодателями как фактор успешного трудоустройства выпускников [Текст] / Балужева, Т.В. / «Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика» - вып. 1(12), 2014г- ст. 1.
8. Басовский, Л.Е. Экономическая теория [Текст]: учеб. пособие / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская .- М.:ИНФРА-М,2013г.- 375с.
9. Белых И. Формирование профессиональных компетенций: проблема управления // Высшее образование в России. -2010. -№11. – С. 46-49.

10. Большаков С.В. Новые формы взаимодействия вуза и организаций реального сектора: Материалы ежегодной международной научно-методической конференции и выездных заседаний УМО по специальностям «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Мировая экономика», «Финансы и кредит» / под ред. д.э.н., проф. Гончаренко Л.И., к.п.н. Л.Н. Гунявиной. М.: Финансовый университет, 2013г. – 23-25с.

11. Бондаренко Н.А., Сюпова М.С. Основные формы взаимодействия вузов и предприятий // Электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ». — 2014. — Том 5, № 4. С. 111—116.

12. Бондырева, И. Б. Взаимодействие вузов и предприятий по подготовке кадров для инновационного развития [Текст] / Бондырева, И. Б. / Журнал «Теоретическая экономика» №3- 2012г.

13. Бочарова Г.М. Сетевое взаимодействие как технология сотрудничества участников образовательного и производственного процессов. Сборник материалов I Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции. 2016 г. 21-25.

14. Большева С.А. Взаимодействие вуза и работодателя как научная и практическая проблема. / Интегрированные маркетинговые коммуникации: Вуз, общество, рынок. Материалы II Международной научно-практической конференции, 25-26 ноября 2010 года, Екатеринбург. М-во образования и науки Российской Федерации, Уральский гос. ун-т им. А. М. Горького, Фак. связей с общественностью и рекламы [и др.]. Екатеринбург, 2011
Издательство: Изд-во Уральского ун-та. 2011 г. 8-11 с.

15. Вавилина Н.Д. Запросы рынка труда к системе профессионального образования в условиях инновационного развития //Регион: экономика и социология. 2009. №3. С. 146-156.

16. Вадова Л.Ю. Система взаимодействия вуза и работодателей в подготовке будущих специалистов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 5-2. – С. 311-315;

17. Гафурова А.Г. Взаимодействие работодателей и вузов при компетентностной подготовке специалистов. // Журнал «Транспортное дело России» № 4. 2013 г. 164-167 с.

18. Гуськова М.В., Звонников В.И. Взаимодействие Вузов и работодателей: вчера, сегодня, завтра. / Журнал: «Экономика образования» № 4. 2012 г. 60-64 с.

19. Давыденко Т.М., Пересыпкин А.П., Верзунова Л.В. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик// Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2.

20. Дробышева, Л.А. Экономика, маркетинг, менеджмент [Текст]: Учебное пособие / Дробышева Л.А.-Дашков и К, 2014г.- 150с.

21. Дурнев А. Я. Взаимодействие вузов с работодателями в процессе организации практической подготовки [Текст] / А. Я. Дурнев // Образовательная среда сегодня: стратегии развития: материалы VI Междунар. науч.–практ. конф. / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. — № 2 (6). — С. 55–57. — ISSN 2411-8184.

22. Егорова Е.В. Взаимодействие вузов и работодателей как средство повышения конкурентоспособности выпускников. // Менеджмент XXI века: стратегии, проблемы конкурентоспособности в бизнесе и образовании сборник научных статей по материалам XI Международной научно-практической конференции, конференции молодых ученых "Инновационные проекты в области предпринимательства, экологии, спорта и туризма". Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. 2011 г. 63-66 с.

23. Елисеев, А.С. Экономика [Текст]: Учебник для бакалавров / Елисеев, А.С.- Дашков и К, 2014г. - 528с.

24. Жигадло А. Пузииков В. Качество подготовки и трудоустройство молодых специалистов: социологический аспект // Высшее образование в России. -2009. - №10. –С. 108-112.

25. Звонников В.И. Оценка качества результатов обучения при аттестации (компетентностный подход): учебное пособие / В.И. Звонников, М.Б. Чельшкова. - М.: Логос, 2012.
26. Ивашкин Е.Г. Роль университета в подготовке молодежи к профессиональному становлению [Текст] / Е.Г.Ивашкин, М.Е.Бушуева // Высшее образование в России. – 2014. – № 2. – С.67-72.
27. Илларионова Н. К. Практика для студентов как необходимость в приобретении «пресловутого опыта». / Сборник материалов I Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции. 2016 г. 41-45 с.
28. Илюхина М.Ю. Эффективность взаимодействия бизнеса и образования // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XVI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 1, 2016 г.
29. Илясов Е.П. Взаимодействие вузов и работодателей в условиях развития рыночных отношений в экономике и проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. //Ученые записки казанского государственного университета. Том 150, кн.4. 2008 г.
30. Калькулятор расчета выборки [электронный ресурс] // Режим доступа: <http://surin.marketolog.biz/calculator.htm> (дата обращения 23.10.2014)
31. Касимова, Ю. Н. Совершенствование организационного механизма взаимодействия вуза и предприятий-работодателей как основной фактор развития системы подготовки кадров для железнодорожной отрасли [Текст] / Касимова, Ю. Н./ Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/> Том 7- 2015г- №4- С.1-9.
32. Киселев А.А. Взаимодействие отечественных вузов с работодателями по формированию у студентов профессиональных компетенций. // Материалы IV международной научно-практической конференции. Образование: традиции и инновации. Ответственный редактор Уварина Н.В., Изд-во: WORLD PRESS s.r.o. 2014 г. 67-69 с.

33. Козлова Е.П. Совершенствование процесса профессиональной подготовки студента в вузе [Текст] / Е.П.Козлова // NovaInfo.Ru. – 2014. – № 19. – С. 113–115.

34. Комплексная система непрерывной практической подготовки и трудоустройства студентов в период обучения в вузе: Монография / Под ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС. -2013.

35. Копша С.Ю. Основные компоненты профессиональной компетенции бакалавров. //Журнал «Проблемы и перспективы развития образования в России» № 14. 2012 г. 196-200с.

36. Князева Н.Ю. Взаимодействие вузов и работодателей: проблемы трудоустройства выпускников и пути их решения. // Журнал «Социальная политика и социология». № 3 (104). 2014 г. 234-241 с.

37. Лазаренко И.Р. Образовательное партнерство – основа взаимодействия образовательных учреждений и институтов социума. БелГУ МПГУ, МАНПО, 2014. - Ч. 1. - С. 33-39

38. Манахов С.В. Оценка эффективности взаимодействия высших учебных заведений с внешней средой // Научно-аналитический журнал "Наука и практика" РЭУ им. Г.В. Плеханова, №1(13), 2014, с. 54-63.

39. Назарова Н.А. Проблемы и перспективы активизации подготовки студентов к реальной практической деятельности (результаты социологического опроса студентов пензенских вузов) // «Управление персоналом в программах подготовки менеджеров». Сборник материалов международного научно-практического семинара. – Воронеж: ВГУ. – 2010. – С.99-101.

40. Ожерельева О.Н., Кривенко Е.И. Формирование механизма взаимодействия вузов с работодателем. // Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции / под общ. ред. Чертова Е.Д.; Воронеж. гос. университет инженерной технологии – Воронеж: ВГУИТ, 2013г. – 74-75с., 246 с.

41. Пирогова Е.В., Рыбкина М.В., Лазарев В.Н. Взаимодействие вузов с работодателями как условие востребованности и конкурентоспособности

выпускников на рынке труда. // Журнал «Вестник Университета (Государственный университет управления)». № 15. 2014г. 300-304 с.

42. Платонова Т. А. Проблемы взаимодействия вузов и предприятий. // Высшее образование в России. 2013г. -№4.- с.141-143.

43. Приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 N 7 (ред. от 20.04.2016) "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)"

44. Резник, С.Д. Повышение роли предприятий-работодателей в системе профессиональной подготовки управленческих кадров [Текст] / Резник, С.Д., Н.Назарова / "Кадровик. Кадровый менеджмент"- 2009г-№6.

45. Резник С.Д. Назарова Н.А. Повышение роли предприятий – работодателей в системе профессиональной подготовки управленческих кадров // Кадровик. 2009. -№6-7.

46. Резник С.Д. Студент вуза: технология обучения и профессиональной карьеры: Учеб.пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. / Под ред.д-ра экон.наук, проф. С.Д.Резника. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 509 с. – (Менеджмент в высшей школе)

47. Резник С.Д., Черниковская М.В., Соколова А.А. Конкуренсоориентированность и конкурентоспособность выпускника вуза: опыт, перспективы научного поиска // Журнал: «Проблемы современной экономики», 399 -402 с. 2013г.

48. Резник С.Д Черницов А.Е. Технологии интенсивного формирования экономической самостоятельности и предпринимательских компетенций студентов высших учебных заведений – Пенза: ПГУАС, 2013. – 228 с.

49. Решетников И. Н. Актуальные проблемы взаимодействия вуза и работодателя. // Журнал: Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. №9, 2009г.

50. Розанова, Н. М. Микроэкономика [Текст]: учебное пособие / Розанова, Н. М.- Юнити-Дана ,2015г- 559с.

51. Рудашевский В.Д. Проблема взаимоотношений работодателей с вузами не имеет простого решения. // Журнал «Аккредитация в образовании». 2013г.

52. Сабирова Д.К. Модернизация образования: взаимодействие работодателей и вузов. / Журнал «Российская школа связей с общественностью» Том 5. 2014 г. 4-13 с.

53. Сабурова, М.М. К вопросу о взаимодействии вузов и работодателей на современном этапе развития российского общества [Текст] / Сабурова, М.М. / Журнал «Электронное обучение в непрерывном образовании» - Ульяновский государственный технический университет (Ульяновск)- 2015г – 645-649с.

54. Семенова Н. С. Взаимодействие вуза с работодателями как условие качественной подготовки выпускников [Текст] // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II междунар. науч. конф. (г. Пермь, май 2012 г.). — Пермь: Меркурий, 2012. — С. 161-162.

55. Складаревская В.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Складаревская В.А.— Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2015. - 304 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52296.html>. — ЭБС «IPRbooks»

56. Солдатова И. Механизмы взаимодействия с работодателем.

57. Суханова Т.В., Кучигина С.К. Основные аспекты формирования регионально ориентированного рынка труда молодых специалистов (на примере Пензенской области) // Региональная архитектура и строительство. – 2015. - №4. - 137-140 с

58. Сюпова, М. С. Основные формы взаимодействия вузов и предприятий [Текст] / Сюпова, М. С., Бондаренко, Н. А. / «Ученые заметки ТОГУ» 2014, Том 5- № 4- 111 – 116с.

59. Творогова С.В. От гадания на кофейные гущи к определению перспектив: как выявить потребности в квалифицированных кадрах // Форсайт - 2007. -№2. – С. 19-21.

60. Трухачев В.В., Разработка методического подхода к оценке эффективности системы взаимодействия. // Электронный научный журнал «Управление экономическими системами». 2012 г.

61. Федеральный Закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012.

62. Федорова Т.П. Урукова А.Г. Совершенствование качества подготовки квалифицированных кадров с учетом реальных потребностей экономики на зарубежном опыте. 2016 г.

63. Фурсова В.В., Апалихина О.А., Зацепилина Н.П. Обеспечение качества профессиональной подготовки специалистов и квалифицированных рабочих в условиях социального партнерства. Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции / под общ. ред. Чертова Е.Д.; Воронеж. гос. университет инженерной технологии – Воронеж: ВГУИТ, 2013г. – 74-75с., 246 с.

64. Ценч, Ю.С. Профессиональные стандарты как фактор сокращения дефицита квалификационных кадров [Текст] / Ценч, Ю.С. / журнал АПК РОССИИ, издательство: Челябинская государственная агроинженерная академия (Челябинск) ISSN: 2227-7005- 2014г- №2, 62-65с.

65. Чертова, Е.Д. Проблемы практической подготовки студентов: совершенствование механизма взаимодействия вузов с работодателями [Текст]: Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции / под общ. ред. Е.Д.Чертова; Воронеж. гос. университет инженерной технологии – Воронеж: ВГУИТ, 2013г. – 13-17с., 246 с.

66. Чумакова Е.В. Взаимодействие вузов и работодателей: направления сотрудничества и проблемы развития. / Журнал «Вестник Тверского Университета». № 3. 2014 г. 260-268с.

67. Шамсутдинов Р.А. Роль социального партнерства «Предприятие-ВУЗ» в условиях реализации ФГОС. // Казанский педагогический журнал № 3. 2015 г.

68. Шевченко, Д. А. Современная организация взаимодействия вуза и

работодателей / Д. А. Шевченко, Д. А. Каплан, Я. Ю. Куневич // Человеческий капитал и профессиональное образование № 1 (1) 2012г.-13-17 с.

69. Щепетова В.А., Симонова И.Н., Овчаренков Э.А. Роль и перспективы прикладного бакалавриата на современном этапе взаимодействия вузов и предприятий. / Щепетова В.А., Симонова И.Н., Овчаренков Э.А// Современные проблемы науки и образования №6. 2013г.

70. Щербакова Н.В. Взаимодействие вузов и работодателей в образовательном процессе. // в книге: «Гарантии качества профессионального образования». Тезисы докладов международной научно-практической конференции. Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова. 2015 г. 40-42 с.

71. <https://hr.superjob.ru/ocenka-i-podbor-personala/skolko-stoit-podbor-adresuetsya-tem-kto-hochet-znat-tochnye-cifry-188/> - Сколько стоит подбор? Оценка и подбор персонала.

72. <http://ksu.edu.kz/> - Портал Костанайского государственного университета имени А. Байтурсынова- Новые подходы привлечения работодателей к подготовке кадров.

73. <https://www.hr-director.ru/article/63487-byudjet-na-personal-s-nulya-planiruem-podbor-personala-skolko-sotrudnikov-nujno-nayti-kakimi> - Планируем бюджет на подбор персонала: сколько сотрудников нужно найти, какими будут затраты.

ГЛОССАРИЙ

Адаптивность - это способность человека быстро приспособиться к изменяющимся внешним условиям, новой ситуации и требованиям. Речь идет о гибкости, выносливости, умении выполнять задания достаточно быстро, но не опережая время, действуя по обстановке.

Анкета - набор вопросов, каждый из которых логически связан с главной задачей.

Бакалавр - это общее высшее образование с присвоением квалификации «бакалавр».

Выборка - часть генеральной совокупности элементов, которая охватывается экспериментом (наблюдением, опросом).

Инновационность - это способность к усовершенствованиям, созданию нового в своей профессии, пусть даже в малых масштабах (новый метод, прием и т.д.), обладание навыками участия в проектных мероприятиях.

Компетентность - это наличие у человека внутренней мотивации к качественному осуществлению своей профессиональной деятельности, присутствие профессиональных ценностей и отношение к своей работе как к ценности.

Критериальная оценка - это оценка по критериям, т. е. оценка складывается из составляющих (критериев).

Магистр - это углубленное специализированное высшее образование с присвоением квалификации «магистр».

Мобильность - это способность гражданина к перемене его трудовых функций по форме, содержанию и местоприложению на основе сознательного выбора и условий для его реализации.

Модернизация - это обновление объекта, приведение его в соответствие с новыми требованиями и нормами, техническими условиями, показателями качества.

**Анализ механизмов взаимодействия вуза и предприятий в подготовке
квалифицированных кадров**

Анкета

Уважаемые Студенты!

Просим Вас высказать свое мнение, ответив на предложенные ниже вопросы.
Результаты данного исследования будут использованы в дальнейшем, с целью изучения
взаимодействия вуза и предприятий работодателей.

Укажите выбранные варианты ответов, при необходимости дайте свой вариант ответа.

**I. Анализ механизмов взаимодействия вуза и предприятий в подготовке
квалифицированных кадров**

1. Удовлетворены ли Вы в целом своей студенческой жизнью?

- а Полностью удовлетворен
- б Совсем не удовлетворен
- в Скорее удовлетворен
- г Не удовлетворен
- д Затрудняюсь ответить

2. Совмещаете ли Вы работу с учебой?

- а Да
- б Иногда
- в Нет (Если Вы не работаете, переходите к вопросу 5.)

Если вы работаете, то:

3. Связана ли Ваша работа с получаемой профессией?

- а Да, связана
- б Частично связана
- в Никак не связан

4. Что вас привлекает в вашей сегодняшней работе?

- а Заработная плата
- б График работы
- в Возможность карьерного роста
- г Получение опыта работы по профессии
- д Дружный и сплоченный коллектив
- е Возможность творческой реализации
- ж Комфортные условия труда

5. Почему Вы выбрали для обучения именно ПГУАС?

- а Здесь дают хорошее образование
- б Он ближе других расположен к дому
- в Знакомые посоветовали
- г Учатся знакомые, родственники
- д Слышал о нем много хорошего
- е Другое _____

6. Интересно ли Вам учиться?

- а Да
- б Нет
- в Скорее да, чем нет
- г Затрудняюсь ответить
- д Скорее нет, чем да

7. Как Вы оцениваете уровень спроса на рынке труда на профессию, которую Вы получаете?

- а Высокий
- б Средний

Продолжение приложения 1

- в Низкий
8. Как Вы оцениваете предложение спроса на рынке труда на профессию, которую вы получаете?
- а Высокий
б Средний
в Низкий
9. Можете ли вы оценить качественный уровень действующих на рынке труда работников по профессии, которую вы получаете?
- а Высокий
б Средний
в Низкий
10. Есть ли у Вас опыт работы?
- а Есть опыт работы, но не по профессии
б Есть опыт работы только по профессии
в Есть опыт работы и по профессии и не по профессии
г Нет опыта работы
11. Хотите ли Вы в дальнейшем работать по выбранной профессии?
- а Да
б Нет
в Затрудняюсь ответить
12. Какие причины могут помешать Вам работать по полученной профессии?
- а Низкая заработная плата
б Не престижность профессии в обществе
в Отсутствие возможности трудоустроиться по профессии
г Разочарование в получаемой профессии за время обучения
д Другое _____
13. Что для вас наиболее значимо в будущей работе, профессии? (Расположите по видам 1 мене значимо, 7 наиболее значимо)

а	Творческий, интересный характер работы	
б	Соответствие работы получаемой профессии	
в	Возможность получать высокий доход	
г	Возможность принести людям пользу	
д	Возможность профессиональной карьеры	
е	Комфортные условия труда	
ж	Возможность реализовать свой потенциал	
	Другое _____	

14. Какие из представленных требований по различным видам компетенций у вас имеются?

А) Персональные компетенции

1. проявление ответственности за выполняемую работу
2. готовность к постоянному профессиональному росту
3. широкий кругозор и способность приобретать новые знания
4. проявление инициативы в работе и творческой самореализации
5. самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях
6. другие компетенции _____

Б) Социальные компетенции

1. умение работать в команде и достигать коллективных целей
2. способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами

Продолжение приложения 1

3. коммуникабельность, умение договариваться с людьми
4. организаторские способности
5. умение передавать опыт
6. другие компетенции _____

В) Специальные компетенции

1. навыки работы с компьютерными программами
2. умение приспосабливаться к изменению условий производства
3. навыки поиска и обработки информации
4. способность к освоению новой техники
5. умение планировать и оценивать деятельность
6. другие компетенции _____

Г) Дополнительные навыки

1. знание иностранных языков
2. владение компьютером, знание оргтехники
3. предпринимательские способности
4. навыки вождения автомобиля, наличие водительских прав
5. другие навыки _____

15. Укажите, какие из перечисленных факторов и компетенций оказывают, по Вашему мнению, наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности молодых кадров (их карьерный рост). (Не более 10)

- а Профессиональные качества, знания, умения и навыки
- б Уровень профессиональной подготовки (профессиональная компетентность)
- в Уровень базовых знаний
- г Уровень практических умений и навыков
- д Степень владения иностранным языком
- е Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе компьютерных программ
- ж Деловые качества
- з Целеустремленность
- и Работоспособность
- к Инициативность
- л Самостоятельность
- м Анализ проблем и умение принимать самостоятельные решения
- н Организаторские способности
- о Навыки управления персоналом
- п Способность организовывать взаимодействие
- р Доброжелательность
- с Умение разрешать конфликтные ситуации в проблемных ситуациях
- т Личностные качества
- у Сотрудничество и способность работать в коллективе, команде
- ф Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие
- х Готовность и способность к дальнейшему обучению
- ц Осведомленность в смежных областях полученной профессии

Другое: _____

16. Дайте, пожалуйста, примерную оценку вашего уровня профессиональной подготовки. Выразите свою оценку в баллах: 1 балл - незначительную роль, влияние практически отсутствует, 10 баллов - значительную роль. Другие значения - промежуточные.

Продолжение приложения 1

а	Профессиональные качества, знания, умения и навыки	
б	Уровень профессиональной подготовки	
в	Уровень базовых знаний	
г	Уровень практических умений и навыков	
д	Степень владения иностранным языком	
е	Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе компьютерных программ	
ж	Деловые качества	
з	Целеустремленность	
и	Работоспособность	
к	Инициативность	
л	Самостоятельность	
м	Анализ проблем и умение принимать самостоятельные решения	
н	Организаторские способности	
о	Навыки управления персоналом	
п	Способность организовывать взаимодействие	
р	Доброжелательность	
с	Умение разрешать конфликтные ситуации в проблемных ситуациях	
т	Личностные качества	
у	Сотрудничество и способность работать в коллективе, команде	
ф	Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	
х	Готовность и способность к дальнейшему обучению	
ц	Осведомленность в смежных областях полученной профессии	
ч	Другое: _____	

17. Как Вы оцениваете свои шансы на трудоустройство?

- а Точно знаю где буду работать
- б Приблизительно знаю где буду работать
- в Не имею представления, но уверен(а), что легко найду работу
- г Не имею представления и осознаю, что возможно останусь без работы
- д Затрудняюсь ответить

18. Кто, по Вашему мнению, должен решать проблемы трудоустройства студентов?

- а Сам студент
- б ВУЗ
- в Государство
- г Другое _____

19. Взаимодействует ли Вуз с предприятиями-работодателями?

- а Да
- б Иногда
- в Нет
- г Затрудняюсь ответить

20. Проходят ли на вашей кафедре круглые столы с работодателями?

- а Да, постоянно
- б Иногда проходят
- в Нет
- г Затрудняюсь ответить

21. Как часто проходят круглые столы с работодателями в Вузе?

- а 1 раз в год
- б 1-2 раза в полгода

- в 1-3 раза в год
 г Не проходят
 д Другое
22. В каких направлениях взаимодействуют предприятия-работодатели с Вузом?
 а Прохождение производственных практик
 б Заказы на выполнение курсовых работ
 в Заказ на выполнение дипломных работ
 г Трудоустройство
 д Заказы на исследования
 е Участие в конкурсах по специальностям, конференции и олимпиады
 ж Участие во встречах и другие формы знакомства с предприятиями
23. Существует ли в Вузе центр практики студентов и содействия трудоустройству выпускников?
 а Да
 б Нет
 в Затрудняюсь ответить
24. Сотрудничали ли вы с центром практики студентов и содействия трудоустройству выпускников?
 а Да, постоянно
 б Иногда
 в Нет
25. Какие мероприятия по привлечению молодых специалистов для Вас интересны?
 а «Ярмарки вакансий» (встречи с работодателями с целью поиска сотрудников для фирмы)
 б экскурсии предприятия
 в совместные научно-практические конференции
 г «Дни фирмы» (презентации фирмы перед студенческой аудиторией)
 д мастер-классы
 е другое (напишите) _____
26. Существует ли на вашей кафедре база работодателей для проведения практик?
 а Да
 б Нет
 в Затрудняюсь ответить
27. Оцените качество подготовки к профессиональной деятельности в Вузе вашей профессии (от 0 –очень плохо, 5- очень хорошо)?

II. Личные данные

- | | | |
|--------------|------------------|----------------------------------|
| 28. Ваш пол? | 29. Ваш возраст? | 30. Курс, на котором Вы учитесь? |
| а Мужской | а 17 – 19 | а Первый |
| б Женский | б 20 – 22 | б Второй |
| | в 23 – 25 | в Третий |
| | г старше 25 лет | г Четвертый |
31. Специальность/направление подготовки, на котором Вы обучаетесь:

32. Где вы планируете начать трудовую деятельность?
 а. Г. Пенза
 б. Пензенская область
 в. Другой регион _____

Мы признательны Вам за сотрудничество!

«Анализ эффективности участия предприятий-работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров»

Анкета

Уважаемый Преподаватель!

Просим Вас выразить свое мнение по предложенным ниже вопросам.

Результаты данного исследования будут использованы при разработке мероприятий по повышению эффективности адаптации молодых кадров к условиям рынка и оказания содействия их трудоустройству.

I. Анализ эффективности участия предприятий-работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров.

1. Выпускники какого уровня подготовки, по Вашему мнению, предпочтительны при приеме на работу?

- а бакалавры
- б специалисты
- в магистры
- г не имеет значения

2. Выпускникам вузов каких форм обучения, по Вашему мнению, отдается предпочтение при приеме на работу?

- а очной
- б заочной
- в не имеет значения

3. Обязательно ли выпускник вуза, по Вашему мнению, должен иметь опыт практической работы, прежде чем он придет устраиваться на работу?

- а достаточно практики в любой организации
- б необходимо прохождение практики только в Вашей компании
- в необходим опыт работы по специальности не менее года
- г нет, не обязательно

4. Как Вы оцениваете уровень спроса на рынке труда на профессию, которой вы обучаете?

- а Высокий
- б Средний
- в Низкий

5. Как Вы оцениваете уровень предложения на рынке труда по профессии, которой вы обучаете?

- а Высокий
- б Средний
- в Низкий

6. Можете ли Вы оценить качественный уровень действующих на рынке труда работников по профессии, которой Вы обучаете?

- а Высокий
- б Средний
- в Низкий

7. Какие причины могут помешать выпускникам работать по полученной профессии?

- е Низкая заработная плата
- ж Непрестижность профессии в обществе
- з Отсутствие возможности трудоустроиться по специальности
- и Разочарование в получаемой специальности за время обучения
- к Другое _____

8. Что для студентов наиболее значимо, по Вашему мнению, в будущей работе, профессии? (Расположите по значимости: 1 – менее значимо, 7 – наиболее значимо)?

Продолжение приложения 2

Творческий, интересный характер работы	
Соответствие работы получаемой специальности	
Возможность получать высокий доход	
Возможность принести людям пользу	
Возможность профессиональной карьеры	
Комфортные условия труда	
Возможность реализовать свой потенциал	
Другое _____	

9. Как вы думаете, какими критериями организация руководствуется при приеме на работу выпускников конкретного вуза (Расположите по значимости: 1 – менее значимо, 4 – наиболее значимо)?

престиж (имидж) вуза	
подготовка специалистов требуемого профиля	
долгосрочный характер взаимоотношений с вузом	
уровень профессиональной подготовки	
другое _____	

10. Какие из представленных требований по различным видам компетенций развиты у студентов в большей степени?

А) Персональные компетенции

7. проявление ответственности за выполняемую работу
8. готовность к постоянному профессиональному росту
9. широкий кругозор и способность приобретать новые знания
10. проявление инициативы в работе и творческой самореализации
11. самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях
12. другие компетенции _____

Б) Социальные компетенции

7. умение работать в команде и достигать коллективных целей
8. способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами
9. коммуникабельность, умение договариваться с людьми
10. организаторские способности
11. умение передавать опыт
12. другие компетенции _____

В) Специальные компетенции

7. навыки работы с компьютерными программами
8. умение приспосабливаться к изменению условий производства
9. навыки поиска и обработки информации
10. способность к освоению новой техники
11. умение планировать и оценивать деятельность
12. другие компетенции _____

Г) Дополнительные навыки

6. знание иностранных языков
7. владение компьютером, знание оргтехники
8. предпринимательские способности
9. навыки вождения автомобиля, наличие водительских прав
10. другие навыки _____

11. Кто, по Вашему мнению, должен решать проблемы трудоустройства студентов?

- а Сам студент
- б ВУЗ
- в Государство
- г Другое _____

Продолжение приложения 2

12. Взаимодействует ли Ваш Вуз с предприятиями-работодателями?

- а Да
- б Иногда
- в Нет
- г Затрудняюсь ответить

13. Какие модели взаимодействия (формы сотрудничества) бизнеса и образования, на Ваш взгляд, наиболее эффективны?

- а целевая контрактная подготовка студентов (отраслевой заказ)
- б участие в учебном процессе (чтение лекций, проведение семинаров)
- в участие в заседаниях комиссий по приему госэкзаменов и защите выпускных квалификационных работ
- г участие в разработке совместных образовательных программ
- д закрепление предприятия в качестве базы практики для студентов
- е финансирование вуза, включая обновление материально-технической базы
- ж сотрудничество в области проведения научных исследований
- з учреждение и выплата именных стипендий, грантов талантливым студентам, преподавателям, молодым ученым
- и повышение квалификации сотрудников на базе вуза
- к другое (напишите) _____

14. Хотели бы Вы, чтобы в разработке образовательных программ в рамках новых ФГОС ВО участвовали предприятия - работодатели?

- а да, по следующим направлениям подготовки (напишите) _____
- б нет
- в затрудняюсь ответить

15. Какие, на Ваш взгляд, существуют основные проблемы взаимодействия бизнеса и образования?

- а отсутствие государственных программ по вопросам взаимодействия бизнеса и образования
- б отсутствие законодательной базы для участия работодателей в формировании образовательных стандартов
- в отсутствие стимулов у работодателя вкладывать средства в образование
- г несоответствие спроса на молодые кадры их предложению на рынке труда
- д отсутствие налоговых льгот для предприятий, инвестирующих в подготовку специалистов
- е отсутствие долгосрочных программ кадровой политики предприятия
- другое (напишите) _____

16. Проходят ли на вашей кафедре круглые столы с работодателями?

- а Да, постоянно
- б Иногда проходят
- в Нет
- г Затрудняюсь ответить

17. Как часто проходят круглые столы с работодателями в Вузе?

- а 1 раз в год
- б 1-2 раза в полгода
- в 1-3 раза в год
- г Не проходят
- д Другое

18. В каких направлениях взаимодействуют предприятия-работодатели с Вузом?

- а Проведение производственных практик
- б Заказы на выполнение курсовых работ

- в Заказ на выполнение дипломных работ
 г Трудоустройство
 д Заказы на исследования
 е Участие в конкурсах по специальностям, конференции и олимпиады
 ж Участие во встречах и другие формы знакомства с предприятиями
19. Существует ли в Вузе центр практики студентов и содействия трудоустройству выпускников
 а Да
 б Нет
 в Затрудняюсь ответить
20. Какие мероприятия по привлечению молодых специалистов интересны для студентов?
 а «Ярмарки вакансий» (встречи с работодателями с целью поиска сотрудников для фирмы)
 б экскурсии на предприятия
 в совместные научно-практические конференции
 г «Дни фирмы» (презентации фирмы перед студенческой аудиторией)
 д мастер-классы
 е другое (напишите) _____
21. Существует ли на Вашей кафедре база работодателей для проведения практик?
 а Да
 б Нет
 в Затрудняюсь ответить
22. Оцените качество подготовки к профессиональной деятельности выпускников Вашей кафедры по получаемым профессиям (от 0 –очень плохо, 5- очень хорошо)?

23. Как Вы оцениваете уровень знаний и навыков выпускников Вашей кафедры в процентном соотношении к требуемому уровню (условно 100%)?
 Теоретические _____% практические _____%
24. Чего, по Вашему мнению, не хватает выпускнику вуза в профессиональной подготовке? (напишите) _____
25. Выскажите свои пожелания и предложения по вопросам взаимодействия предприятий-работодателей с вузом. _____

III. Личные данные

- | | | |
|---|--|---|
| 26. Ваш пол?
а Мужской
б Женский | 27. Ваш возраст?
а До 30 лет
б 30-39 лет
в 40-49 лет
г 50-59 лет
д 60 лет и старше | 28. Ученая степень:
а Доктор наук
б Кандидат наук |
| 29. Ваша должность
а Декан
б Зам. декана
в Зав. кафедрой
г Профессор
д Доцент
е Старший преподаватель
ж Ассистент (аспирант) | 30.Общий педагогический стаж (в системе высшего образования):
а До 5 лет
б 5-10 лет
в 11-20 лет
г Более 20 лет | 31. Общий стаж работы в вузе
а До 5 лет
б 5-10 лет
в 11-20 лет
г Более 20 лет |

32. Ваша кафедра: _____

«Оценка системы взаимодействия вуза и предприятий в подготовке квалифицированных кадров»

Анкета

Уважаемый Работодатель!

Просим Вас высказать свое мнение, ответив на предложенные ниже вопросы.

Результаты данного исследования будут использованы в дальнейшем, в целях повышения эффективности работы по адаптации молодых кадров к условиям рынка и оказания содействия в трудоустройстве, определения возможных перспектив нашего взаимовыгодного сотрудничества.

I. «Оценка системы взаимодействия вуза и предприятий в подготовке квалифицированных кадров»

1. Как часто на Вашем предприятии появляется потребность в новых сотрудниках?
 - а раз в несколько лет
 - б раз в год
 - в раз в полгода
 - г чаще, чем раз в полгода
2. Кто в Вашей организации занимается поиском и подбором новых сотрудников?
 - а Специализированный отдел
 - б Есть специальная должность
 - в Руководитель организации, самостоятельно
 - г Тот кому поручат
 - д Другое _____
3. Выпускники какого уровня подготовки для Вас предпочтительны при приеме на работу?
 - а бакалавры
 - б специалисты
 - в магистры
 - г не имеет значения
4. Выпускникам каких форм обучения вузов Вы отдаете предпочтение при приеме на работу?
 - а очной
 - б заочной
 - в не имеет значения
5. Обязательно ли выпускник вуза должен иметь опыт практической работы, прежде чем он придет устраиваться на работу в Вашу компанию?
 - а достаточно практики в любой организации
 - б необходимо прохождение практики только в Вашей компании
 - в необходим опыт работы по профессии не менее года
 - г нет, не обязательно
6. Какими критериями Вы руководствуетесь при приеме на работу выпускников конкретного вуза?
 - а престиж (имидж) вуза
 - б подготовка специалистов требуемого профиля
 - в долгосрочный характер взаимоотношений с вузом
 - г уровень профессиональной подготовки
 - д другое _____
7. Какие специальные требования к работнику по представленным видам компетенций Вы предъявляете?
 - А) Персональные компетенции
 13. проявление ответственности за выполняемую работу
 14. готовность к постоянному профессиональному росту

Продолжение приложения 3

15. широкий кругозор и способность приобретать новые знания
16. проявление инициативы в работе и творческой самореализации
17. самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях
18. другие компетенции _____

Б) Социальные компетенции

13. умение работать в команде и достигать коллективных целей
14. способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами
15. коммуникабельность, умение договариваться с людьми
16. организаторские способности
17. умение передавать опыт
18. другие компетенции _____

В) Специальные компетенции

13. навыки работы с компьютерными программами
14. умение приспосабливаться к изменению условий производства
15. навыки поиска и обработки информации
16. способность к освоению новой техники
17. умение планировать и оценивать деятельность
18. другие компетенции _____

Г) Дополнительные навыки

11. знание иностранных языков
12. владение компьютером, знание оргтехники
13. предпринимательские способности
14. навыки вождения автомобиля, наличие водительских прав
15. другие навыки _____

8. Насколько быстро выпускники вузов приступали к работе на Вашем предприятии?

- а не сразу, т.к. нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте
- б почти сразу начинали полноценно работать
- в сразу приступали к работе без каких-либо затруднений
- г затрудняюсь ответить

9. Удовлетворены ли Вы профессиональной подготовкой молодых кадров после вуза?

- а да
- б нет
- в не полностью
- г затрудняюсь ответить

10. Как Вы оцениваете уровень знаний и навыков выпускников вузов в процентном соотношении к требуемому уровню?

теоретические _____% практические _____%

11. Чего, по Вашему мнению, не хватает выпускнику вуза в профессиональной подготовке? (напишите) _____

12. Готово ли Ваше предприятие, при необходимости, за свой счет переобучать и/или повышать квалификацию молодых сотрудников?

- а да
- б нет
- в затрудняюсь ответить

13. Взаимодействует ли ваше предприятие с вузами?

- а Да
- б Нет
- в Затрудняюсь ответить

14. Организируются ли на Вашем предприятии производственные и преддипломные практики для студентов вузов?

- а да
б нет
в планируем осуществлять
15. Какие модели взаимодействия (формы сотрудничества) бизнеса и образования, на Ваш взгляд, наиболее эффективны?
- л целевая контрактная подготовка студентов (отраслевой заказ)
м участие в учебном процессе (чтение лекций, проведение семинаров)
н участие в заседаниях комиссий по приему госэкзаменов и защите выпускных квалификационных работ
о участие в разработке совместных образовательных программ
п закрепление предприятия в качестве базы практики для студентов
р финансирование вуза, включая обновление материально-технической базы
с сотрудничество в области проведения научных исследований
т учреждение и выплата именных стипендий, грантов талантливым студентам, преподавателям, молодым ученым
у повышение квалификации сотрудников на базе вуза
ф другое (напишите) _____
16. Хотели бы Вы участвовать в разработке образовательных программ в рамках новых ФГОС ВО?
- а да, по следующим направлениям подготовки (напишите) _____
б нет
в затрудняюсь ответить
17. Какие, на Ваш взгляд, существуют основные проблемы взаимодействия бизнеса и образования?
- а отсутствие государственных программ по вопросам взаимодействия бизнеса и образования
б отсутствие законодательной базы для участия работодателей в формировании образовательных стандартов
в отсутствие стимулов у работодателя вкладывать средства в образование
г несоответствие спроса на молодые кадры их предложению на рынке труда
д отсутствие налоговых льгот для предприятий, инвестирующих в подготовку специалистов
е отсутствие долгосрочных программ кадровой политики предприятия
ж другое (напишите) _____
18. Какие мероприятия по привлечению молодых специалистов для Вас интересны?
- а «Ярмарки вакансий» (встречи со студентами с целью поиска сотрудников для фирмы)
б экскурсии студентов на Ваше предприятие
в совместные научно-практические конференции
г «Дни фирмы» (презентации фирмы перед студенческой аудиторией)
д мастер-классы для студентов
е другое (напишите) _____
19. Укажите, какие из перечисленных факторов и компетенций оказывают, по Вашему мнению, наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности молодых кадров (их карьерный рост). (Не более 10)
- а Профессиональные качества, знания, умения и навыки
б Уровень профессиональной подготовки (профессиональная компетентность)
в Уровень базовых знаний
г Уровень практических умений и навыков

Продолжение приложения 3

- д Степень владения иностранным языком
- е Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе компьютерных программ
- ж Деловые качества
- з Целеустремленность
- и Работоспособность
- к Инициативность
- л Самостоятельность
- м Анализ проблем и умение принимать самостоятельные решения
- н Организаторские способности
- о Навыки управления персоналом
- п Способность организовывать взаимодействие
- р Доброжелательность
- с Умение разрешать конфликтные ситуации в проблемных ситуациях
- т Личностные качества
- у Сотрудничество и способность работать в коллективе, команде
- ф Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие
- х Готовность и способность к дальнейшему обучению
- ц Осведомленность в смежных областях полученной профессии
- ч Другое: _____

20. Дайте, пожалуйста, примерную оценку уровня профессиональной подготовки работающих у Вас молодых специалистов. Выразите свою оценку в баллах: 1 балл - незначительную роль, влияние практически отсутствует, 10 баллов - значительную роль. Другие значения - промежуточные.

а	Профессиональные качества, знания, умения и навыки	
б	Уровень профессиональной подготовки	
в	Уровень базовых знаний	
г	Уровень практических умений и навыков	
д	Степень владения иностранным языком	
е	Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе компьютерных программ	
ж	Деловые качества	
з	Целеустремленность	
и	Работоспособность	
к	Инициативность	
л	Самостоятельность	
м	Анализ проблем и умение принимать самостоятельные решения	
н	Организаторские способности	
о	Навыки управления персоналом	
п	Способность организовывать взаимодействие	
р	Доброжелательность	
с	Умение разрешать конфликтные ситуации в проблемных ситуациях	
т	Личностные качества	
у	Сотрудничество и способность работать в коллективе, команде	
ф	Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	
х	Готовность и способность к дальнейшему обучению	
ц	Осведомленность в смежных областях полученной профессии	
ч	Другое: _____	

Окончание приложения 3

21. Выскажите свои пожелания и предложения по вопросам взаимодействия с вузом.

II. Личные данные

22. Полное наименование Вашего предприятия

23. Адрес, телефон

24. Сфера деятельности Вашего предприятия

- а промышленность, производство, электроэнергетика
 - б финансы, страхование
 - в ИТ-технологии, телекоммуникации, связь
 - г госслужба
 - д образование
 - е торговля
 - ж строительство
 - з сервис, быт, обслуживание
 - и печать, полиграфия, реклама
 - к наука
 - л оценка, консалтинг
 - м здравоохранение
 - н транспорт, перевозки
 - о сельское хозяйство
 - п культура и искусство
 - р другое _____
-

25. Численность работающих на Вашем предприятии

- а до 50 человек
- б 50-100 человек
- в свыше 100 человек

26. Численность сотрудников до 30 лет?

- а До 10 человек
- б 10-15 человек
- в 15-20 человек
- г Более 20 человек

27. Ваша должность

Мы признательны Вам за сотрудничество.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Сводные таблицы по анкете «Анализ механизмов взаимодействия вуза и предприятий в подготовке квалифицированных кадров»
Анализ механизмов взаимодействия вуза и предприятий в подготовке квалифицированных кадров

Таблица 1

Удовлетворенность студенческой жизнью

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Полностью удовлетворен	56	56
б Совсем не удовлетворен	0	0
в Скорее удовлетворен	37	37
г Не удовлетворен	5	5
д Затрудняюсь ответить	0	0
Итого:	100	100%

Таблица 2

Совмещение студентами работы с учебой

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Да	32	32
б Иногда	36	36
в Нет	32	32
Итого:	100	100%

Таблица 3

Связана ли работа с получаемой профессией

Вариант ответа	Человек ответили	%
г Да, связана	15	15
д Частично связана	35	35
е Никак не связан	50	50
Итого:	100	100%

Таблица 4

Что привлекает студентов в их сегодняшней работе

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Заработная плата	33	26
б График работы	20	25
в Возможность карьерного роста	6	4
г Получение опыта работы по профессии	14	17
д Дружный и сплоченный коллектив	6	4
е Возможность творческой реализации	9	7
ж Комфортные условия труда	14	17
Итого:	102	100%

Таблица 5

Почему выбрали обучение в ПГУАС

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Здесь дают хорошее образование	49	32
б Он ближе других расположен к дому	9	11
в Знакомые посоветовали	20	17
г Учатся знакомые, родственники	18	16
д Слышал о нем много хорошего	24	24
Итого:	120	100%

Продолжение приложения 4

Таблица 6

Интересно ли учиться

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Да	32	32
б Нет	0	0
в Скорее да, чем нет	50	50
г Затрудняюсь ответить	18	18
д Скорее нет, чем да	0	0
Итого:	100	100%

Таблица 7

Уровень спроса на рынке труда на профессию, которую получают студенты

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Высокий	35	35
б Средний	65	65
в Низкий	0	0
Итого:	100	100%

Таблица 8

Уровень предложения на рынке труда на профессию, которую получают студенты

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Высокий	32	32
б Средний	65	65
в Низкий	3	3
Итого:	100	100%

Таблица 9

Качественный уровень действующих на рынке труда работников по профессии, которую получают студенты Вуза

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Высокий	20	20
б Средний	77	77
в Низкий	3	3
Итого:	100	100%

Таблица 10

Имеется ли опыт работы у студентов

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Есть опыт работы, но не по профессии	50	50
б Есть опыт работы только по профессии	5	5
в Есть опыт работы и по профессии и не по профессии	20	20
г Нет опыта работы	25	25
Итого:	100	100%

Таблица 11

Хотят ли студенты в дальнейшем работать по выбранной профессии

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Да	62	62
б Нет	5	5
в Затрудняюсь ответить	33	33
Итого:	100	100%

Продолжение приложения 4

Таблица 12

Причины, мешающие работать по полученной профессии

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Низкая заработная плата	26	26
б Не престижность профессии в обществе	16	16
в Отсутствие возможности трудоустроиться по профессии	53	53
г Разочарование в получаемой профессии за время обучения	5	5
Другое	5	5
Итого:	100	100%

Таблица 13

Наиболее значимые критерии в будущей работе, профессии

Вариант ответа	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%
Творческий, интересный характер работы	7	14	5	9	3	5	1	5	6	1	4	1	14	14
Соответствие работы получаемой профессии	9	9	4	5	5	0	4	2	1	2	2	6	8	8
Возможность получать высокий доход	6	6	3	1	1	8	1	5	4	1	8	2	17	17
Возможность принести людям пользу	8	8	7	2	8	0	7	3	7	6	1	5	1	12
Возможность профессиональной карьеры	5	5	1	4	5	1	8	3	6	1	10	2	11	11
Комфортные условия труда	5	5	1	4	5	1	8	2	1	6	1	4	1	18
Возможность реализовать свой потенциал	7	7	4	4	5	1	8	1	5	3	8	2	6	22
Итого:	47	100%	26	1	12	1	19	1	39	1	35	1	102	100%

Таблица 14

Персональные компетенции

Вариант ответа	Человек ответили	%
а проявление ответственности за выполняемую работу	22	24
б готовность к постоянному профессиональному росту	19	21
в широкий кругозор и способность приобретать новые знания	18	20

Продолжение приложения 4

г проявление инициативы в работе и творческой самореализации	11	12
д самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях	12	13
е Другие компетенции	9	10
Итого:	91	100%

Таблица 15

Социальные компетенции

Вариант ответа	Человек ответили	%
а умение работать в команде и достигать коллективных целей	23	24
б способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами	21	22
в коммуникабельность, умение договариваться с людьми	17	18
г организаторские способности	13	13
д умение передавать опыт	12	13
е другие компетенции	9	9
Итого:	95	100%

Таблица 16

Специальные компетенции

Вариант ответа	Человек ответили	%
а навыки работы с компьютерными программами	19	21
б умение приспосабливаться к изменению условий производства	16	17
в навыки поиска и обработки информации	16	17
г способность к освоению новой техники	20	22
д умение планировать и оценивать деятельность	12	13
е другие компетенции	9	10
Итого:	92	100%

Таблица 17

Дополнительные навыки

Вариант ответа	Человек ответили	%
а знание иностранных языков	10	20
б владение компьютером, знание оргтехники	17	35
в предпринимательские способности	10	20
г навыки вождения автомобиля, наличие водительских прав	11	23
д другие навыки	1	2
Итого:	49	100%

Таблица 18

Факторы и компетенции оказывающие наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности молодых кадров

Вариант ответа	Человек ответили	%
----------------	---------------------	---

Продолжение приложения 4

а	Профессиональные качества, знания, умения и навыки	27	12
б	Уровень профессиональной подготовки	22	10
в	Уровень базовых знаний	5	2
г	Уровень практических умений и навыков	23	22
д	Степень владения иностранным языком	6	3
е	Навыки работы на компьютере	18	8
ж	Деловые качества	12	5
з	Целеустремленность	25	11
и	Работоспособность	17	7
к	Инициативность	13	6
л	Самостоятельность	13	6
м	Анализ проблем и умение принимать самостоятельные решения	8	4
н	Организаторские способности	13	6
о	Навыки управления персоналом	10	4
п	Способность организовывать взаимодействие	3	1
р	Доброжелательность	9	5
с	Умение разрешать конфликтные ситуации в проблемных ситуациях	8	4
т	Личностные качества	9	5
у	Сотрудничество и способность работать в коллективе, команде	6	3
ф	Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	7	3
х	Готовность и способность к дальнейшему обучению	17	8
ц	Осведомленность в смежных областях полученной профессии	6	3
Итого:		277	100%

Таблица 19

Шансы на трудоустройство

Вариант ответа	Человек		
	ответили	%	
а	Точно знаю где буду работать	20	20
б	Приблизительно знаю где буду работать	36	37
в	Не имею представления, но уверен(а), что легко найду работу	24	23
г	Не имею представления и осознаю, что возможно останусь без работы	10	10
д	Затрудняюсь ответить	10	10
Итого:		100	100%

Таблица 20

Кто должен решать проблемы трудоустройства студентов

Вариант ответа	Человек ответили	%	
а	Сам студент	48	48
б	ВУЗ	32	32
в	Государство	20	20
Другое	0	0	
Итого:	100	100%	

Продолжение приложения 4

Таблица 21

Взаимодействие Вуза с предприятиями-работодателями

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Да	66	66
б Иногда	17	17
в Нет	0	0
г Затрудняюсь ответить	17	17
Итого:	100	100%

Таблица 22

Прохождение на кафедре круглых столов с работодателями

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Да, постоянно	25	25
б Иногда проходят	40	40
в Нет	23	22
г Затрудняюсь ответить	12	13
Итого:	100	100%

Таблица 23

Частота проведения круглых столов с работодателями в Вузе

Вариант ответа	Человек ответили	%
а 1 раз в год	42	42
б 1-2 раза в полгода	15	15
в 1-3 раза в год	18	18
г Не проходят	15	15
д Другое	10	10
Итого:	100	100%

Таблица 24

Направления взаимодействия предприятия-работодателей с Вузом

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Прохождение производственных практик	64	50
б Заказы на выполнение курсовых работ	4	4
в Заказ на выполнение дипломных работ	3	3
г Трудоустройство	20	18
д Заказы на исследования	1	1
е Участие в конкурсах по специальностям, конференции и олимпиады	11	12
ж Участие во встречах и другие формы знакомства с предприятиями	11	12
Итого:	114	100%

Таблица 25

Существование в Вузе центра практики студентов и содействия трудоустройству выпускников

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Да	62	62
б Нет	3	3
в Затрудняюсь ответить	35	35
Итого:	100	100%

Продолжение приложения 4

Таблица 26

Сотрудничество с центром практики студентов и содействия трудоустройству выпускников

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Да, постоянно	7	7
б Иногда	40	40
в Нет	53	53
Итого:	100	100%

Таблица 27

Мероприятия по привлечению молодых кадров

Вариант ответа	Человек ответили	%
а «Ярмарки вакансий»	42	28
б экскурсии предприятия	42	28
в совместные научно-практические конференции	3	4
г «Дни фирмы»	11	14
д мастер-классы	31	26
Итого:	129	100%

Таблица 28

Существование на кафедре базы работодателей для проведения практик

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Да	30	30
б Нет	15	15
в Затрудняюсь ответить	55	55
Итого:	100	100%

Таблица 29

Качество подготовки к профессиональной деятельности в Вузе по профессии

Вариант ответа	Человек ответили	%
а 0	0	0
б 1	0	0
в 2	2	2
г 3	30	30
д 4	30	30
е 5	38	38
Итого:	100	100%

IV. Личные данные

Таблица 30

Пол

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Мужской	73	73
б Женский	27	27
Итого	100	100

Таблица 31

Возраст

Вариант ответа	Человек ответили	%
а 17 – 19	22	22
б 20 – 22	78	78

Окончание приложения 4

в 23 – 25	0	0
г старше 25 лет	0	0
Итого	100	100

Таблица 32

Курс обучения

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Первый	17	17
б Второй	5	5
в Третий	15	15
г Четвертый	63	63
Итого:	100	100%

Таблица 33

Направление подготовки

Вариант ответа	Человек ответили	%
Ади	2	2
ГС	2	2
Кадастровый инженер	2	2
Маркетинг	5	5
Менеджмент	43	43
Обд	2	2
Стандартизация и метрология	2	2
Строительство	8	8
ТЛДП	2	2
ТГВ	2	2
ТПП	2	2
Управление персоналом	2	2
Экономика	13	13
ЭТМК	2	2
Архитектор-градостроитель	2	2
ПГС	2	2
Итого:	100	100%

Таблица 34

Место начала трудовой деятельности

Вариант ответа	Человек ответили	%
а. г. Пенза	73	73
б. Пензенская область	5	5
в. Другой регион	22	22
Итого:	100	100%

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Сводные таблицы по анкете: «Анализ эффективности участия предприятий-работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров»

I. Анализ эффективности участия предприятий-работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров.

Таблица 1

Уровень подготовки выпускников при приеме на работу

Вариант ответа	Человек ответили	%
а бакалавры	1	5
б специалисты	9	39
в магистры	5	28
г не имеет значения	5	28
Итого:	20	100%

Таблица 2

Предпочтение при приеме на работу выпускников вуза

Вариант ответа	Человек ответили	%
а очной	13	61
б заочной	0	0
в не имеет значения	7	39
Итого:	20	100%

Таблица 3

Опыт практической работы

Вариант ответа	Человек ответили	%
а достаточно практики в любой организации	4	23
б необходимо прохождение практики только в компании	7	33
в необходим опыт работы по специальности не менее года	7	33
г нет, не обязательно	2	11
Итого:	28	100%

Таблица 4

Уровень спроса на рынке труда на профессию, которую получают студенты

Вариант ответа	Человек ответили	%
г Высокий	10	50
д Средний	7	39
е Низкий	3	11
Итого:	20	100%

Таблица 5

Уровень предложения на рынке труда на профессию, которую получают студенты

Вариант ответа	Человек ответили	%
г Высокий	14	67
д Средний	6	33
е Низкий	0	0
Итого:	20	100%

Таблица 6

Качественный уровень действующих на рынке труда работников по профессии, которую получают студенты Вуза

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Высокий	1	5

Продолжение приложения 5

б	Средний	14	67
в	Низкий	5	28
Итого:		20	100%

Таблица 7

Причины, мешающие выпускникам работать по полученной профессии

Вариант ответа	Человек ответили	%
Низкая заработная плата	12	36
Непрестижность профессии в обществе	2	7
Отсутствие возможности трудоустроиться по специальности	9	32
Разочарование в получаемой специальности за время обучения	3	11
Другое	4	14
Итого:	30	100%

Таблица 8

Наиболее значимые критерии в будущей работе, профессии

Вариант ответа	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%
Творческий, интересный характер работы	0	0	1	5	5	8	8	2	8	1	2	0	1	2
Соответствие работы получаемой профессии	0	0	6	8	3	7	3	1	6	2	8	2	1	2
Возможность получать высокий доход	5	25	1	5	1	5	1	5	0	0	6	8	2	30
Возможность принести людям пользу	8	40	3	15	2	10	1	5	0	0	1	5	5	25
Возможность профессиональной карьеры	2	10	2	10	1	5	2	10	5	25	5	25	3	15
Комфортные условия труда	2	10	7	35	4	20	1	5	3	15	3	15	0	0
Возможность реализовать свой потенциал	3	15	1	5	2	10	5	25	5	25	2	10	2	10
Итого:	20	100%	21	105%	18	90%	21	105%	21	105%	21	105%	20	100%

Таблица 9

Критерии способствующие при приеме на работу выпускников конкретного вуза организацией-работодателем

Вариант ответа	1	%	2	%	3	%	4	%
а Престиж Вуза	7	39	7	39	2	10	4	16
б Подготовка кадров требуемого уровня	1	5	2	11	12	63	5	20
в Долгосрочный характер взаимоотношений с Вузом	7	39	6	33	3	16	4	16

Продолжение приложения 5

г	Уровень профессиональной подготовки	3	16	3	16	2	10	12	48
Итого:		18	100%	18	100%	19	100%	25	100%

Таблица 10

Персональные компетенции

Вариант ответа	Человек ответили	%
а проявление ответственности за выполняемую работу	4	18
б готовность к постоянному профессиональному росту	4	18
в широкий кругозор и способность приобретать новые знания	5	20
г проявление инициативы в работе и творческой самореализации	6	22
д самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях	3	13
е Другие компетенции	2	9
Итого:	24	100%

Таблица 11

Социальные компетенции

Вариант ответа	Человек ответили	%
а умение работать в команде и достигать коллективных целей	8	31
б способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами	6	23
в коммуникабельность, умение договариваться с людьми	7	27
г организаторские способности	4	15
д умение передавать опыт	1	4
е другие компетенции	0	0
Итого:	26	100%

Таблица 12

Специальные компетенции

Вариант ответа	Человек ответили	%
а навыки работы с компьютерными программами	4	16
б умение приспосабливаться к изменению условий производства	8	31
в навыки поиска и обработки информации	4	15
г способность к освоению новой техники	4	15
д умение планировать и оценивать деятельность	4	15
е другие компетенции	2	8
Итого:	26	100%

Продолжение приложения 5

Таблица 13

Дополнительные навыки

Вариант ответа	Человек ответили	%
а знание иностранных языков	2	10
б владение компьютером, знание оргтехники	12	60
в предпринимательские способности	2	10
г навыки вождения автомобиля, наличие водительских прав	4	20
д другие навыки	0	0
Итого:	20	100%

Таблица 14

Кто должен решать проблемы трудоустройства студентов

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Сам студент	13	72
б ВУЗ	2	5
в Государство	5	23
Другое	0	0
Итого:	20	100%

Таблица 15

Взаимодействие Вуза с предприятиями-работодателями

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Да	15	83
б Иногда	5	17
в Нет	0	0
г Затрудняюсь ответить	0	0
Итого:	20	100%

Таблица 16

Виды взаимодействия (формы сотрудничества) бизнеса и образования

Вариант ответа	Человек ответили	%
а целевая контрактная подготовка студентов (отраслевой заказ)	9	19
б участие в учебном процессе (чтение лекций, проведение семинаров)	6	13
в участие в заседаниях комиссий по приему госэкзаменов и защите выпускных квалификационных работ	7	14
г участие в разработке совместных образовательных программ	4	8
д закрепление предприятия в качестве базы практики для студентов	6	13
е финансирование вуза, включая обновление материально-технической базы	3	7
ж сотрудничество в области проведения научных исследований	3	7
з учреждение и выплата именных стипендий, грантов талантливым студентам, преподавателям, молодым ученым	5	10

Продолжение приложения 5

и повышение квалификации сотрудников на базе вуза	3	7
другое	0	0
Итого:	49	100%

Таблица 17

Участие предприятий - работодателей в разработке образовательных программ в рамках новых
ФГОС ВО

Вариант ответа	Человек ответили	%
Да	10	50
Нет	4	22
Затрудняюсь ответить	6	28
Итого:	20	100%

Таблица 18

Основные проблемы взаимодействия бизнеса и образования

Вариант ответа	Человек ответили	%
а отсутствие государственных программ по вопросам взаимодействия бизнеса и образования	2	8
б отсутствие законодательной базы для участия работодателей в формировании образовательных стандартов	4	14
в отсутствие стимулов у работодателя вкладывать средства в образование	11	39
г несоответствие спроса на молодые кадры их предложению на рынке труда	2	8
д отсутствие налоговых льгот для предприятий, инвестирующих в подготовку специалистов	3	11
е отсутствие долгосрочных программ кадровой политики предприятия	6	21
другое (напишите)	0	0
Итого:	28	100%

Таблица 19

Прохождение на кафедре круглых столов с работодателями

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Да, постоянно	13	68
б Иногда проходят	7	34
в Нет	0	0
г Затрудняюсь ответить	0	0
Итого:	20	100%

Таблица 20

Частота проведения круглых столов с работодателями в Вузе

Вариант ответа	Человек ответили	%
а 1 раз в год	15	83
б 1-2 раза в полгода	4	12
в 1-3 раза в год	0	0
г Не проходят	0	0
д Другое	1	5
Итого:	20	100%

Продолжение приложения 5

Таблица 21

Направления взаимодействия предприятия-работодателей с Вузом

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Проведение производственных практик	17	40
б Заказы на выполнение курсовых работ	4	10
в Заказ на выполнение дипломных работ	10	24
г Трудоустройство	3	7
д Заказы на исследования	2	5
е Участие в конкурсах по специальностям, конференции и олимпиады	1	2
ж Участие во встречах и другие формы знакомства с предприятиями	5	12
Итого:	42	100%

Таблица 22

Существование в Вузе центра практики студентов и содействия трудоустройству выпускников

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Да	19	95
б Нет	0	0
в Затрудняюсь ответить	1	5
Итого:	20	100%

Таблица 23

Мероприятия по привлечению молодых специалистов

Вариант ответа	Человек ответили	%
а «Ярмарки вакансий» (встречи с работодателями с целью поиска сотрудников для фирмы)	10	33
б экскурсии на предприятия	8	27
в совместные научно-практические конференции	1	3
г «Дни фирмы» (презентации фирмы перед студенческой аудиторией)	5	17
д мастер-классы	6	20
Другое	0	0
Итого:	30	100%

Таблица 24

Существование на кафедре базы работодателей для проведения практик

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Да	12	67
б Нет	4	22
в Затрудняюсь ответить	2	11
Итого:	20	100%

Таблица 25

Оценка качества подготовки к профессиональной деятельности в Вузе по профессии «неудовлетворительно (0) – удовлетворительно (5)»

Вариант ответа	Человек ответили	%
0	0	
2 балла	0	0
3 балла	4	22
4 балла	13	62

Продолжение приложения 5

5 баллов	3	16
Итого:	20	100%

II. Личные данные

Таблица 26

Пол

Вариант ответа	Человек ответили	%
Мужской	13	75
Женский	7	25
Итого	20	100

Таблица 27

Возраст

Вариант ответа	Человек ответили	%
а До 30 лет	3	16
б 30-39 лет	14	66
в 40-49 лет	0	0
г 50-59 лет	1	5
60 лет и старше	2	12
Итого	20	100

Таблица 28

Ученая степень

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Доктор наук	0	0
б Кандидат наук	17	84
в Нет степени	3	16
Итого:	40	100%

Таблица 29

Должность

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Декан	0	0
б Зам. декана	1	5
в Зав. Кафедрой	0	0
г Профессор	2	12
д Доцент	14	66
е Старший преподаватель	0	0
ж Ассистент (аспирант)	3	16
Итого	20	100

Таблица 30

Педагогический стаж

Вариант ответа	Человек ответили	%
а До 5 лет	4	23
б 5-10 лет	11	50
в 11-20 лет	3	16
г Более 20 лет	2	11
Итого	20	100

Окончание приложения 5

Таблица 31

Стаж работы в Вузе

Вариант ответа	Человек ответили	%
а До 5 лет	4	23
б 5-10 лет	11	50
в 11-20 лет	3	16
г Более 20 лет	2	11
Итого	20	100

Таблица 32

Кафедра

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Менеджмент	7	35
б Экономика	3	15
в Маркетинг	3	15
г землеустройство и кадастры	1	5
д строительство	2	10
е архитектура	1	5
ж дизайн	1	5
з стандартизация и метрология	1	5
и экспертиза и управление недвижимостью	1	5
Итого	20	100

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Сводные таблицы по анкете: «Критериальная оценка системы взаимодействия вуза и предприятий в подготовке квалифицированных кадров»

I. «Критериальная оценка системы взаимодействия вуза и предприятий в подготовке квалифицированных кадров»

Таблица 1

Потребность в новых сотрудниках

Вариант ответа	Человек ответили	%
а раз в несколько лет	1	2
б раз в год	9	18
в раз в полгода	14	28
г чаще, чем раз в полгода	26	52
Итого:	40	100%

Таблица 2

Поиск и подбор новых сотрудников

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Специализированный отдел	25	63
б Есть специальная должность	8	20
в Руководитель организации, самостоятельно	7	17
г Тот кому поручат	0	0
Другое	0	0
Итого:	40	100%

Таблица 3

Уровень подготовки выпускников при приеме на работу

Вариант ответа	Человек ответили	%
д бакалавры	5	13
е специалисты	7	17
ж магистры	4	10
з не имеет значения	24	60
Итого:	40	100%

Таблица 4

Выпускникам вузов каких форм обучения, по Вашему мнению, отдается предпочтение при приеме на работу

Вариант ответа	Человек ответили	%
г очной	10	25
д заочной	3	8
е не имеет значения	27	67
Итого:	40	100%

Таблица 5

Опыт практической работы

Вариант ответа	Человек ответили	%
д достаточно практики в любой организации	13	33
е необходимо прохождение практики только в Вашей компании	5	13
ж необходим опыт работы по специальности не менее года	4	10
з нет, не обязательно	18	45
Итого:	40	100%

Продолжение приложения 6

Таблица 6

Критерии способствующие при приеме на работу выпускников конкретного вуза организацией-работодателем.

Вариант ответа	Человек ответили	%
а престиж (имидж) вуза	10	25
б подготовка специалистов требуемого профиля	13	33
в долгосрочный характер взаимоотношений с вузом	2	5
г уровень профессиональной подготовки	14	35
другое	1	3
Итого:	40	100%

Таблица 7

Персональные компетенции

Вариант ответа	Человек ответили	%
ж проявление ответственности за выполняемую работу	22	24
з готовность к постоянному профессиональному росту	19	21
и широкий кругозор и способность приобретать новые знания	18	20
к проявление инициативы в работе и творческой самореализации	11	12
л самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях	12	13
м Другие компетенции	9	10
Итого:	91	100%

Таблица 8

Социальные компетенции

Вариант ответа	Человек ответили	%
ж умение работать в команде и достигать коллективных целей	23	24
з способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами	21	22
и коммуникабельность, умение договариваться с людьми	17	18
к организаторские способности	13	13
л умение передавать опыт	12	13
м другие компетенции	9	9
Итого:	95	100%

Таблица 9

Специальные компетенции

Вариант ответа	Человек ответили	%
ж навыки работы с компьютерными программами	19	21
з умение приспосабливаться к изменению условий производства	16	17
и навыки поиска и обработки информации	16	17
к способность к освоению новой техники	20	22
л умение планировать и оценивать деятельность	12	13
м другие компетенции	9	10
Итого:	92	100%

Продолжение приложения 6

Таблица 10

Дополнительные навыки

Вариант ответа	Человек ответили	%
е знание иностранных языков	10	20
ж владение компьютером, знание оргтехники	17	35
з предпринимательские способности	10	20
и навыки вождения автомобиля, наличие водительских прав	11	23
к другие навыки	1	2
Итого:	49	100%

Таблица 11

Начало работы в организации выпускников вузов

Вариант ответа	Человек ответили	%
а не сразу, т.к. нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте	33	82
б почти сразу начинали полноценно работать	5	13
в сразу приступали к работе без каких-либо затруднений	0	0
затрудняюсь ответить	2	5
Итого:	40	100%

Таблица 12

Удовлетворенность профессиональной подготовкой молодых кадров после вуза

Вариант ответа	Человек ответили	%
а да	8	20
б нет	6	15
в не полностью	19	48
г затрудняюсь ответить	7	17
Итого:	40	100%

Таблица 13

Переобучение и/или повышение квалификации молодых сотрудников за счет компании

Вариант ответа	Человек ответили	%
а да	34	85
б нет	6	15
в затрудняюсь ответить	0	0
Итого:	40	100%

Таблица 14

Взаимодействие организации с вузами

Вариант ответа	Человек ответили	%
а да	8	20
б нет	30	75
в затрудняюсь ответить	2	5
Итого:	40	100%

Таблица 15

Организация производственных и преддипломных практик на предприятии для студентов вузов

Вариант ответа	Человек ответили	%
а да	8	20
б нет	18	45

Продолжение приложения 6

в планируем осуществлять	14	35
Итого:	40	100%

Таблица 16

Виды взаимодействия (формы сотрудничества) бизнеса и образования

Вариант ответа	Человек ответили	%
а целевая контрактная подготовка студентов (отраслевой заказ)	8	20
б участие в учебном процессе (чтение лекций, проведение семинаров)	5	13
в участие в заседаниях комиссий по приему госэкзаменов и защите выпускных квалификационных работ	6	15
г участие в разработке совместных образовательных программ	3	8
д закрепление предприятия в качестве базы практики для студентов	5	13
е финансирование вуза, включая обновление материально-технической базы	2	5
ж сотрудничество в области проведения научных исследований	2	5
з учреждение и выплата именных стипендий, грантов талантливым студентам, преподавателям, молодым ученым	4	10
и повышение квалификации сотрудников на базе вуза	2	5
другое	0	0
Итого:	40	100%

Таблица 17

Участие предприятий - работодателей в разработке образовательных программ в рамках новых ФГОС ВО

Вариант ответа	Человек ответили	%
а Да	3	8
б Нет	15	37
в Затрудняюсь ответить	22	55
Итого:	40	100%

Таблица 18

Основные проблемы взаимодействия бизнеса и образования

Вариант ответа	Человек ответили	%
а отсутствие государственных программ по вопросам взаимодействия бизнеса и образования	3	8
б отсутствие законодательной базы для участия работодателей в формировании образовательных стандартов	6	15
в отсутствие стимулов у работодателя вкладывать средства в образование	16	40
г несоответствие спроса на молодые кадры их предложению на рынке труда	2	5
д отсутствие налоговых льгот для предприятий, инвестирующих в подготовку специалистов	4	10
е отсутствие долгосрочных программ кадровой политики предприятия	9	22
другое (напишите)	0	0
Итого:	40	100%

Продолжение приложения 6

Таблица 19

Мероприятия по привлечению молодых кадров

Вариант ответа	Человек ответили	%
е «Ярмарки вакансий» (встречи с работодателями с целью поиска сотрудников для фирмы)	12	30
ж экскурсии на предприятия	10	25
з совместные научно-практические конференции	3	7
и «Дни фирмы» (презентации фирмы перед студенческой аудиторией)	7	18
к мастер-классы	8	20
Другое	0	0
Итого:	40	100%

Таблица 20

Факторы и компетенции оказывающие наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности молодых кадров

Вариант ответа	Человек ответили	%
Профессиональные качества, знания, умения и навыки	26	10
Уровень профессиональной подготовки	23	7
Уровень базовых знаний	5	2
Уровень практических умений и навыков	25	9
Степень владения иностранным языком	6	2
Навыки работы на компьютере	16	6
Деловые качества	12	4
Целеустремленность	25	9
Работоспособность	17	6
Инициативность	13	5
Самостоятельность	13	5
Анализ проблем и умение принимать самостоятельные решения	8	3
Организаторские способности	13	5
Навыки управления персоналом	10	4
Способность организовывать взаимодействие	3	1
Доброжелательность	9	3
Умение разрешать конфликтные ситуации в проблемных ситуациях	8	3
Личностные качества	9	3
Сотрудничество и способность работать в коллективе, команде	6	2
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	7	3
Готовность и способность к дальнейшему обучению	15	5
Осведомленность в смежных областях полученной профессии	8	3
Итого:	277	100%

II. Личные данные

Таблица 21

Полное наименование предприятия

Вариант ответа	Человек ответили	%
ПАО «Ростелеком»	5	13

Окончание приложения 6

Кинокомплекс «Современник»	10	25
ООО ПКФ «Термодом»	12	30
ПАО «МТС»	8	20
ООО «Золотая Линия»	2	6
ООО «Презент Промо Продукция»	1	2
АН «Регион»	1	2
МБУ "Комплексный центр социальной помощи семье и детям" Октябрьского района г. Пензы	1	2
Итого:	40	100%

Таблица 22

Сфера деятельности предприятия

Вариант ответа	Человек ответили	%
а промышленность, производство, электроэнергетика	0	0
б финансы, страхование	0	0
в ИТ-технологии, телекоммуникации, связь	15	39
г госслужба	1	2
д образование	0	0
е торговля	1	2
ж строительство	12	30
з сервис, быт, обслуживание	10	25
и печать, полиграфия, реклама	0	0
к наука	0	0
л оценка, консалтинг	0	0
м здравоохранение	0	0
н транспорт, перевозки	0	0
о сельское хозяйство	0	0
п культура и искусство	0	0
Другое	1	2
Итого:	40	100%

Таблица 23

Численность работающих на предприятии

Вариант ответа	Человек ответили	%
а до 50 человек	4	10
б 50-100 человек	11	28
в свыше 100 человек	25	62
Итого	40	100

Таблица 24

Численность сотрудников до 30 лет

Вариант ответа	Человек ответили	%
а До 10 человек	7	17
б 10-15 человек	4	10
в 15-20 человек	6	15
г Более 20 человек	23	58
Итого	40	100

Выпускная квалифицированная работа выполнена мной самостоятельно. Используемые в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Отпечатано в 2 экземпляре(ах).

Библиография 73 позиции.

Один экземпляр сдан в архив университета.

« » _____ 2017 г.

(подпись автора работы)

_____ Марутина М. В. _____

(Ф.И.О.)