

УДК 316.4

### Взаимодействие образовательного учреждения и работодателя: опыт социального партнерства



**Яруллина Л.Р.**

Кандидат психологических наук,  
доцент кафедры профессионального обучения, педагогики и социологии  
Казанского государственного архитектурно-строительного университета



**Сучкова Т.В.**

Кандидат психологических наук,  
доцент кафедры профессионального обучения, педагогики и социологии  
Казанского государственного архитектурно-строительного университета

*В статье анализируются различные формы социального партнерства работодателей и высших учебных заведений. Описывается опыт взаимодействия конкретного университета с работодателями, а также мероприятия, которые проводятся вузом для формирования у выпускников эффективного поведения на рынке труда.*

*Ключевые слова: трудоустройство, социальное партнерство, работодатели, эффективное поведение на рынке труда.*

Стремительный рост новейших технологий, высокий уровень конкуренции среди работодателей и соискателей на рынке труда выдвигает новые требования к высококвалифицированным специалистам, в том числе и к бакалаврам с высшим образованием. Сегодня востребованы лишь те специалисты, которые обладают высоким уровнем сформированных профессиональных компетенций, умеют проектировать и управлять производственной ситуацией, готовы к взаимодействию и лабильные к переменам.

Новые образовательные стандарты (ФГОС-3, ФГОС-3+) предусматривают формирование у будущих бакалавров и магистров таких профессиональных и общекультурных компетенций, которые способствовали бы обретению навыков социального взаимодействия, а также компетенций, обеспечивающих поведение молодых специалистов на рынке труда, позволяющих им эффективно трудоустроиться.

Востребованность в выпускнике вуза с профессиональной подготовкой может служить показателем качества и эффективности деятельности

конкретного образовательного учреждения. А показателем востребованности выпускника является его эффективное поведение на рынке труда [1, р. 261]. Эффективное поведение на рынке труда включает в себя, с одной стороны, поиск работы и вакансий, с другой – прохождение через все этапы трудоустройства либо успешное собеседование с работодателем, на котором соискатель имеет возможность продемонстрировать свои профессиональные знания, умения и навыки [2, с. 231].

Одним из важнейших факторов, определяющих качество образования в высшей школе, является трудоустройство выпускников вузов и взаимодействие при этом с социальными партнерами – потенциальными работодателями. Поиск новых форм социального партнерства с учреждениями и организациями работодателей способствует смене ориентира с односторонних отношений на эффективное взаимовыгодное сотрудничество. К основным социальным партнерам вуза при взаимодействии в вопросах трудоустройства выпускников могут

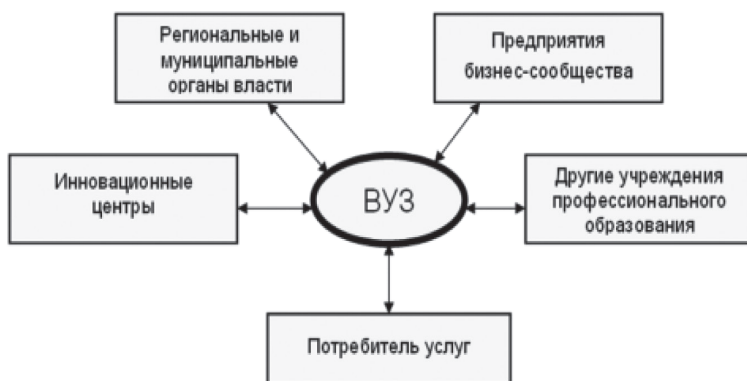


Рис. 1. Социальное партнерство вуза

быть отнесены предприятия отрасли или бизнес-сообщества, региональные и муниципальные органы власти, инновационные центры, осуществляющие содействие в трудоустройстве, другие учреждения профессионального образования и потребители услуг (рис. 1).

Социальные партнеры предоставляют места для прохождения студентам практики, активно участвуют в профессиональном ориентировании студентов, в формировании учебно-методической составляющей подготовки – в разработке профессиональных модулей, учебно-методических комплексов и т.д. Профессиональные школы, в свою очередь, обучают персонал на рабочем месте, могут проводить курсы повышения квалификации рабочих и специалистов. Двустороннее сотрудничество позволяет выстроить взаимовыгодные отношения, а также получить информацию о спросе на рынке труда, требования работодателей к соискателям [1, р. 264].

Министерство образования и науки РФ проводит мониторинг эффективности деятельности российских вузов по восьми основным показателям, среди которых большое внимание уделяется трудоустройству выпускников. Согласно информации, размещенной на официальном портале мониторинга трудоустройства выпускников [3], целью данного мониторинга является оценка эффективности процесса трудоустройства выпускников вуза по следующим показателям: количество трудоустроившихся выпускников вузов, количество частных предпринимателей, определение регионов трудоустройства, а также уровень заработной платы. Основой мониторинга трудоустройства выпускников вуза, начиная с 2015 г., являются данные Пенсионного фонда России о перечислениях от работодателей. Одной из задач, декларируемой Министерством образования и науки РФ, также является предоставление объективной информации о востребованности выпускников различных специальностей на рынке труда.

В качестве поддержки выпускников вуза в процессе их трудоустройства в Казанском государственном архитектурно-строительном университете с 2009 г. функционирует отдел производственной практики и содействия трудоустройству. Он являет-

ся структурным звеном вуза, организующим практику студентов в профильных предприятиях строительной индустрии, а также изучает спрос на рынке труда востребованных специальностей и направлений подготовки с целью содействия при устройстве на работу выпускников университета, которые могли бы всецело продемонстрировать свои профессиональные компетенции.

На сайте университета имеется раздел «Трудоустройство и практика», который предназначен для обеспечения информационной поддержки и сбора информации от работодателей для студентов [4, с. 130]. В КазГАСУ через отдел производственной практики и содействия трудоустройству (отдел ПП и СТВ) заключаются договоры о сотрудничестве, совместной деятельности с ведущими организациями строительной индустрии, организуются и проводятся встречи, «Круглые столы», мастер-классы, презентации, семинары с участием руководства города и республики по вопросам архитектуры и строительства, в том числе по кадровому вопросу.

Отдел ПП и СТВ проводит поиск работодателей, способных предложить студентам работу с гибким графиком, дающую им возможность приобрести компетенции по будущей специальности. Работодатели помещают на сайте свои заявки, где с предлагаемой должностью и заработной платой предъявляются личностные характеристики и дополнительные требования к соискателю.

По заявкам работодателей отдел ПП и СТВ КазГАСУ осуществляет подбор персонала в тех случаях, когда работодатель заинтересован в поиске молодых специалистов, которые по своим профессиональным знаниям, навыкам и опыту работы максимально соответствуют требованиям к вакансиям в организации. Отделом выполняется работа с анкетным материалом кандидатов, анализируются и обрабатываются данные по кандидатурам по заявке работодателей на полную и неполную занятость.

Отдел производственной практики и содействия трудоустройству выпускников заключает договоры о совместной деятельности с предприятиями отрасли, такими как: ООО «Инженер-Сервис», ООО «Казметрострой», ОАО «Водоканалсервис», ОАО «НКИХ», Завод Полиолефинов», ООО «КСК», ЗАО «ОБД», «Термофорт», «Научно-проектное бюро «Спецтехнология», ООО «Строительная компания Атриум», ООО «Казанский завод стеновых силикатных материалов» и другие [5, с. 345].

С целью привлечения потенциальных работодателей к сотрудничеству с университетом сотрудники отдела посещали специализированные выставки, организованные мэрией г. Казани, такие как «Волгастрой Экспо», «ДорТранс Экспо», «Образование. Карьера», Ярмарка вакансий «WORD KITS-2015»,

Международный строительный форум, который объединил специализированные выставки «Инженерные коммуникации зданий и сооружений» и т.д.

Ежегодно сотрудниками отдела рассылаются приглашения представителям работодателей на защиты дипломных проектов выпускников. На защитах выпускных квалификационных работ присутствуют представители предприятий, организаций и фирм г. Казани и Республики Татарстан. Выпускники КазГАСУ получают приглашения на работу. Одной из основных форм сотрудничества КазГАСУ и предприятий является участие представителей предприятий в учебном процессе (чтение лекций, проведение семинаров, деловых встреч и мастер-классов). В качестве преподавателей выступают представители таких организаций, как: Министерство строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан, Фирма ООО «Геобазис», НПЦ «Мосты», Фирма «Альбион», Проектный институт «Татинвестгражданстрой», ООО «Универсалпроект», ОАО «Казанский электротехнический завод», ООО «СНЦ Экспертизы», Управление ГИБДД МВД по РТ, Дирекция финансирования научных и общеобразовательных программ безопасности дорожного движения, ООО «Мосты и водоотводные сооружения», Министерство транспорта и дорожного хозяйства Республики Татарстан и другие [5, с. 346].

Для формирования навыков эффективного поведения выпускников вузов на рынке труда и моделирования ситуации общения с потенциальным работодателем могут быть использованы тренинги по технологиям трудоустройства. Данные занятия могут проходить в различных формах с использованием деловых игр, видеозаписи, с привлечением реальных работодателей для проведения собеседования и т.д.

В Казанском государственном архитектурно-строительном университете регулярно проводятся подобные тренинги по технологиям трудоустройства для выпускников вуза, где обсуждаются вопросы трудового законодательства, имеющие значение при трудоустройстве, правила составления резюме, сопроводительного письма, основы самопрезентации и создания имиджа соискателя, формируются навыки делового общения с работодателем с использованием вербальных и невербальных средств коммуникации, в том числе и при проведении телефонных переговоров, обсуждаются основные этапы прохождения собеседования, адаптации на рабочем месте и построения карьеры.

Тренинги по технологиям трудоустройства предполагают моделирование с помощью деловой игры или создание реальной ситуации собеседования с работодателем, с привлечением директоров фирм, сотрудников служб управления персоналом различных строительных организаций. В данном случае

участники тренинга получают опыт прохождения собеседования, а также реальную возможность в течение часа попасть к нескольким потенциальным работодателям и, возможно, получить работу или же в случае отказа узнать его причины [2, с. 232].

Резюмируя, можно сделать вывод, что успешное взаимодействие высших учебных заведений с работодателями является важным фактором социального партнерства, а также условием развития трудовых отношений в Республике Татарстан, в целом в России. Эффективность такого сотрудничества, интеграция сил вуза и работодателей предполагают согласованность их действий и выработку единой стратегии взаимодействия на рынке труда, в частности, в вопросах трудоустройства выпускников высших учебных заведений.

#### *Литература:*

1. Jarullina L. Experience in developing effective behavior of college graduates in the labor market // Global Competition On The Markets For Labor, Education And Innovations B&M Publishing (USA). – California. – 2013. – P. 261-264.
2. Сучкова Т.В., Яруллина Л.Р., Чернухина М.В. Реализация технологий эффективного трудоустройства выпускников в строительном вузе // Известия КГАСУ. – 2012. – № 3(21). – С. 231-233.
3. Портал мониторинга трудоустройства выпускников. – URL: <http://graduate.edu.ru/> (дата обращения: 06.10.2015 г.).
4. Яруллина Л.Р. Когнитивно-регулятивный механизм эффективного поведения молодых специалистов на рынке труда. – Казань: Изд-во Казанск. гос. архитектур.-строит.ун-та, 2014. – 156 с.
5. Биктимирова Л.Ф. О проблемах трудоустройства выпускников строительной специальности в Республике Татарстан // Трудоустройство выпускников ВУЗа: реалии и перспективы: материалы Международного научно-практического форума, 12 декабря 2013 г. / Под ред. Ф.Г. Мухаметзяновой, Р.Р. Фахрутдинова. – Казань: ЧОУ ВПО «Акад. социального образования», 2013. – С. 345-346.

**Cooperation of Educational Institution and Employer:  
an Experience of Social Partnership**

***L.R. Iarullina, T.V. Suchkova***  
***Kazan State University of Architecture and Engineering***

*The paper deals with different forms of social partnership of employers and higher educational institutions. The authors describe the experience of cooperation of the university with the employer and actions taken by the university in order to form effective behavior of the graduates on the job market.*

*Key words: employment, social partnership, employers, effective behavior on the job market.*

