

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗОВ И БИЗНЕСА В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ СТУДЕНТОВ

### **Аннотация.**

*Актуальность и цели.* Сферы образования и труда тесно взаимосвязаны, вузам при подготовке кадров необходимо ориентироваться на потребности рынка труда. Частные компании нуждаются в кадрах, знающих специфику предприятия, а многие выпускники после получения диплома, как правило, нуждаются в приобретении дополнительных компетенций для работы в определенной сфере. В настоящее время и вузы, и работодатели заинтересованы во взаимовыгодном сотрудничестве, которое может осуществляться в различных формах. Цель работы – проанализировать основные формы взаимодействия вузов и крупных компаний-работодателей.

*Материалы и методы.* Реализация исследовательских задач была достигнута на основе анализа серии интервью с представителями крупных вузов и частных компаний Нижнего Новгорода, а также круглых столов, посвященных проблемам образования и труда (объем выборки – шесть интервью и материалы двух круглых столов). Для обработки полученных данных был применен метод контент-анализа с привлечением специализированного пакета Лекта. Базовый словарь составил более 38 000 слов. Объем словаря для изучения интересующей проблемы – 145 семантических цепочек. В результате было получено 12 факторов, объясняющая способность модели – 25 %.

*Результаты.* В результате был получен широкий спектр основных форм взаимодействия, среди которых были выделены универсальные и специфические, которые могут осуществляться на базе учебного заведения, компании-работодателя или на нейтральных площадках. По результатам анализа, в частности, выявлены специфические пути сотрудничества вузов и бизнес-компаний – участие работодателей в учебном процессе в форме единичных лекций, создание лабораторий и открытие базовых кафедр.

*Выводы.* Изучение мнений представителей вузов и работодателей позволяет говорить о том, что начальной ступенью взаимодействия становятся универсальные пути сотрудничества. Расширение объемов будет определяться, как правило, спецификой образовательных программ, реализуемых вузом и профилем деятельности компании-работодателя. В результате сотрудничества может быть достигнут баланс между потребностями вузов в трудоустройстве выпускников и предприятий в приобретении кадров нужной квалификации.

**Ключевые слова:** трудоустройство студентов, взаимодействие «вузы – работодатели», работодатели и учебный процесс, студенческая практика, инженерные и гуманитарные специальности.

Е. А. Shinkarenko

## INTERACTION OF UNIVERSITY AND BUSINESS IN STUDENTS' JOB PLACEMENT

### **Abstract.**

*Background.* Education and labor are in tight connection; in the process of personnel training universities have to focus on the labor market requirements. Private companies require the personnel who know the specifics of an enterprise, and many

graduates as a rule need to obtain additional competences to work in a certain sphere. At the present time both universities and employers are interested in beneficial cooperation that could be implemented in various forms. The aim of the article is to analyze the main forms of interaction between universities and large companies-employers.

*Materials and methods.* Realization of the research tasks was achieved through the analysis of a number of interviews with representatives of large universities and private companies of Nizhny Novgorod, as well as round tables devoted to the problems of education and labor (six interviews and materials from two round tables). To process the obtained data the author applied the method of content-analysis using the specialized Lekte package. The basic dictionary included over 38 000 words. The dictionary's capacity to research the problems of interest is 145 semantic links. As a result the author obtained 12 factors; the explanatory capacity of the model is 25%.

*Results.* As a result the author obtained a wide range of basic forms of interaction, divided into universal and specific ones, which could be implemented on the basis of educational institutions, companies-employers or on neutral grounds. Particularly, the analysis revealed such specific ways of cooperation between universities and business-companies as participation of employers in the educational process in the form of lectures, establishment of laboratories and sponsored sub-departments.

*Conclusions.* The study of opinions of university's and employer's representatives allows to suggest that the primary stage of interaction, as a rule, is the universal ways of cooperation. The increase of volumes would be determined, as a rule, by the specificity of educational programs, realized by universities, and the specialization of companies-employers. Such cooperation may lead to the balance between the needs of universities in graduates' job placement and of enterprises in recruiting personnel of required qualification.

**Key words:** students' job placement, interaction universities - employers, employers and educational process, students' practice, specialties in engineering and humanities

Молодое поколение в настоящее время сталкивается с большим количеством противоречий. Согласно опросу Фонда «Общественное мнение», россияне считают проблему трудоустройства одной из главных для студентов [1]. Эта группа на рынке труда занимает специфическое положение: высокий образовательный уровень, отсутствие производственного опыта, навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в рабочей группе, неустойчивость поведения, излишняя эмоциональность и проч. [2]. При этом формирование и развитие предприятий, отраслей и экономики в целом зависит не только от образовательного и профессионального уровня молодых специалистов, но и от их мотивации в сфере труда, от доминирующих в трудовой деятельности ценностных установок [3, 4]. Ответственность за решение данного противоречия отчасти возложена на вузы, одним из критериев эффективности которых выступает показатель трудоустройства выпускников по специальности и обращение/необращение в службы занятости [5].

Практика взаимодействия вузов и компаний-работодателей не нова. В Советском Союзе одним из путей трудоустройства выпускников было распределение. В 90-е гг. XX в. с развалом многих промышленных предприятий эти традиции были утрачены. В последнее десятилетие взаимосвязи между

вузами и частными компаниями восстанавливаются, возрастает их взаимозависимость [6].

Для анализа взаимодействия вузов и частных компаний была проведена серия полустандартизированных интервью с представителями крупнейших учебных заведений Нижнего Новгорода – классического университета (Нижегородский государственный университет (ННГУ) им. Н. И. Лобачевского), политехнического университета (Нижегородский государственный технический университет (НГТУ) им. Р. Е. Алексеева), экономического университета (Научно-исследовательский университет Высшая школа экономики (НИУ ВШЭ) – Нижний Новгород). Выбор ограничился этими вузами, поскольку они осуществляют подготовку специалистов как технического, так и гуманитарного профиля, которые востребованы в различных сферах экономики. Помимо вузов, опрос проведен в крупных компаниях-работодателях города: ИТ-компания (ООО «Интел»), банк (головное отделение по Нижегородской области Волго-Вятского банка ОАО «Сбербанк России», г. Нижний Новгород) и производственное предприятие (ОАО «Федеральный научно-производственный центр «Нижегородский научно-исследовательский институт радио техники (ННИИРТ)»). В анализ также были включены материалы круглых столов «Образование как ресурс социально-экономического развития региона», организованного НИУ ВШЭ – Нижний Новгород, и «Развитие инновационного образования на основе сотрудничества с ведущими мировыми научно-образовательными центрами и промышленностью», организованного ННГУ им. Н. И. Лобачевского в рамках Второго международного бизнес-саммита (г. Нижний Новгород, 10–11 сентября 2013 г.). Общий объем выборки – шесть глубинных интервью (общая продолжительность 5,5 ч) и материалы двух круглых столов (общая продолжительность 7 ч).

И работодатели, и представители вузов говорят о существовании различных форм взаимодействия в сфере трудоустройства. Здесь необходимо выделить три стороны такого взаимодействия: компания-работодатель, вуз, студенты/выпускники вуза. Если говорить о сотрудничестве «вуз – работодатели», в настоящее время исследователи настаивают на необходимости разработки полномасштабных стратегий взаимодействия [7]. Но такая форма складывается не сразу, а становится скорее результатом длительного сотрудничества, которое может быть универсальным и специфическим. К универсальным формам можно отнести ярмарки вакансий, спонсорство в рамках конференций, взаимодействие с отдельными подразделениями вуза (отделы по трудоустройству выпускников, факультеты, кафедры).

Наиболее известная и распространенная форма взаимодействия вузов и частных компаний – это ярмарки вакансий, в которых могут принять участие как крупные, так и небольшие компании. Для компаний в таком взаимодействии есть несколько преимуществ: налаживание отношений с вузом, выход на иные формы сотрудничества, презентация себя как работодателя широкой студенческой аудитории.

**Респондент В., специалист отдела по подбору персонала, «Интел»:**

*«Ярмарки зачастую организуются при университетах, и, соответственно, мы таким путем доходим до большого количества студентов. Это конструирование бренда компании как работодателя для общего ознакомления аудитории, возможность презентовать компанию напрямую».*

Представители университетов признаются, что такие мероприятия для вуза – показатель успешности сотрудничества с работодателями, возможность показать студентам охват взаимодействия с крупнейшими компаниями города, подчеркнуть, что молодые люди могут не только получить образование, но и трудоустроиться. По словам начальника управления кадров ННГУ, *«на общегородских и вузовских ярмарках вакансий присутствуют все вузы и все предприятия Нижнего Новгорода. Сформировался достаточно тесный союз. Если бы это было неинтересно, то он бы уже распался».*

Еще один вид универсального взаимодействия – спонсорство или партнерство в рамках конференций или форумов, в которых принимают участие студенты вузов. Такое взаимодействие не является прямым способом взаимодействия со студентами, но позволяет присмотреться к потенциальным кандидатам.

**Респондент К., начальник управления по работе с персоналом, Сбербанк:**

*«Сбербанк часто является спонсором конференций с присутствием студентов. А быть спонсором – это значит заявить о себе, своих возможностях и потребностях в отношении молодежи, дать свои контакты. К примеру, в этом году мы были спонсорами бизнес-движения “Колесо”, бизнес-форума “Поволжье”».*

При рассмотрении универсальных способов сотрудничества вузов и работодателей важно упомянуть взаимодействие частных компаний не с вузом в целом, а с различными его подразделениями. Это могут быть центры содействия трудоустройству выпускников. Прямые обращения работодателя на кафедры и в отделы трудоустройства для закрытия вакансий – это скорее косвенный путь поиска персонала, но такой способ может стать хорошим дополнением к основным путям поиска. Помимо контактов с центрами содействия трудоустройству, компании обращаются на кафедры соответствующего профиля с информацией о вакансиях.

**Респондент И., начальник отдела развития карьеры, НИУ ВШЭ – Нижний Новгород:**

*«Если есть связи на факультетах, то обращаются напрямую к кафедрам. Хорошо, что мы не единственный канал распределения. Это важно, поскольку учитывается и специфика компании-работодателя, и особенности знаний студентов».*

Помимо универсальных путей взаимодействия на базе университетов, большое распространение получает специфическая практика внедрения работодателей в учебный процесс на базе вуза. Такие мероприятия могут быть кратковременными (единичные лекции, специализированные курсы) и долгосрочными (лаборатории, базовые кафедры). По мнению начальника отдела развития карьеры НИУ ВШЭ – Нижний Новгород, даже единичные лекции работодателей позволяют внести разнообразие в учебный процесс, представить компанию студентам: *«У нас зампред Сбербанка читал лекцию на абсолютно профессиональную тему по банковскому делу, о серьезных и конкретных банковских инструментах. Аудитория просто “ломилась”, потому что, во-первых, он прекрасный лектор, во-вторых, человек с таким авторитетом привлекает внимание, естественно».* Такие нововведения в учебном процессе позволяют сочетать теорию и практику, способствуют разнообразию учебного процесса. Но в то же время представители частных компаний не могут

выполнять работу преподавателя в полном объеме, следуя методическим рекомендациям.

Долгосрочное сотрудничество в рамках учебного процесса может осуществляться на базе вуза, если речь идет о лабораториях и базовых кафедрах. Организация лабораторий, по мнению представителей вузов и частных компаний, является взаимовыгодной формой взаимодействия на базе учебных заведений. Университеты при этом получают современное оборудование, новые направления работы со студентами. Для работодателя – это возможность подготовки кадров в соответствии со спецификой компании.

**Респондент К., начальник управления по работе с персоналом, Сбербанк:**

*«Современный мир – это уже не мир теорий, мир практики, приложения, применения. Чем ближе практика и теория сойдутся, тем лучше и для одной, и для другой стороны. Поэтому я думаю, что работодатели будут стремиться в вузы все больше и больше, создавать лаборатории, работа которых выгодна обеим сторонам». По словам специалиста отдела по подбору персонала компании «Интел», «лаборатории во многих вузах позволяют находить лучших студентов для того, чтобы предоставить им стажировку, а потом впоследствии перевести их на постоянные вакансии. Это тоже достаточно хороший канал поиска и привлечения кандидатов».*

Такая форма хороша для ИТ-компаний, которые могут предоставить соответствующее оборудование, и вузов, где требуется подобное оснащение учебного процесса.

**Респондент А., представитель компании SAP, участник круглого стола «Образование как ресурс социально-экономического развития региона»:**

*«С одной стороны, вуз используют наши решения в учебном процессе, студенты приобретают навыки работы с нашим продуктом, с нашими технологиями, с другой стороны, мы стараемся эти вузы поддерживать».*

**Респондент В., специалист отдела по подбору персонала, «Интел»:**

*«Я бы сказал, что такие лаборатории – это один из лучших способов сотрудничества между компанией и вузом, потому что они действительно зачищают студента под нужды компании, потому что в лаборатории занимаются теми проектами, которыми занимается компания или близко к этому».*

Анализируя формы сотрудничества в рамках учебного процесса, важно учитывать специфику двухступенчатой модели образования, которая влияет на последующее трудоустройство. На европейскую систему подготовки бакалавров и магистров переходят многие крупнейшие вузы страны и города, что не может не затронуть работодателей. В интервью начальником отдела по работе с персоналом ФНПЦ НИИИРТ было указано, что «не всем обязательно иметь диплом магистра. Бакалавры становятся теми же самыми инженерами, т.е. никаких принижений нет абсолютно. Но с внедрением магистратуры и бакалавриата все идет к тому, что будет какая-то узконаправленная подготовка. Цель обучения магистров – подготовка под конкретных работодателей за счет денег конкретных работодателей».

В некоторых вузах это реализуется через базовые кафедры, которые решают не только задачу по подготовке кадров для компании, но и проблему

конкуренции между вузом и работодателем за студентов. Начальник отдела развития карьеры НИУ ВШЭ – Нижний Новгород достаточно подробно описала механизм функционирования таких структур: *«Студенты хотят работать и при этом продолжают образование в магистратуре, потому что система 4 + 2 предполагает, что скоро все будут иметь магистерское образование, и обидно было бы его не получить, пока есть возможности и силы. А работодатель отвлекает студента, и, конечно, человек начинает работать, перспективы какие-то открываются, он получает зарплату, и уже желание продолжать обучение отходит на второй план, а мы в этом случае теряем хорошего студента, потому что работодатель забирает хорошего студента и начинает активно задействовать. С консалтинговой компанией КПМГ (сокращенное от фамилий основателей и владельцев: Klynveld, Peat, Marwick, Goerdeler. – Е. Ш.) мы эту проблему решили. Базовую кафедру открыли именно для того, чтобы обучать магистров под нужды КПМГ. То есть магистр сначала учится год, потом на второй год начинает уже работать в щадящем режиме, устраивается на неполный день, и работодатель четко знает, что это те люди, которые придут к ним, и готовы идти на уступки. Мы нашли такой компромиссный вариант».*

Представитель Пермского университета в рамках обсуждения программы «Эврика» на конференции «Развитие инновационного образования на основе сотрудничества с ведущими мировыми научно-образовательными центрами и промышленностью» говорил о схожей практике: *«В прошлом году у нас открылась магистратура “Менеджмент технологических инноваций”, где ребятам, которые побеждали в различных инновационных конкурсах, было предоставлено право получить бюджетное место на обучение в магистратуре с развитием своего проекта и формированием своего бизнеса на выходе».*

Работодатели подчеркивают, что создание базовых кафедр – во многом залог успешного поиска кадров.

**Респондент К., начальник управления по работе с персоналом, Сбербанк:**

*«Во времена, когда я училась, такая практика уже была. Посылали целевых специалистов на обучение, за которое платило предприятие. Сейчас компании не платят за подготовку специалистов. Тем не менее учебный процесс поддерживают через какие-то другие возможные виды взаимодействия. Мы ищем сотрудников там, где они есть, в тех сферах, где они присутствуют. Стараемся открывать базовые кафедры, чтобы готовить нужных нам специалистов».*

Краткосрочное или долгосрочное вовлечение работодателей в учебный процесс способствует не только обогащению знаний студентов в той или иной области, но и вносит разнообразие в формы занятий, сближает теорию и практику.

**Респондент И., начальник отдела развития карьеры, НИУ ВШЭ – Нижний Новгород:**

*«Необходимость вуза – это привлечение практиков. Сами знаете, что студенты часто жалуются на то, что у них одна и та же теория, а преподает эту теорию человек, который сам практически этой деятельностью не занимается, а они хотели бы видеть настоящих практиков».*

**Респондент К., начальник управления по работе с персоналом, Сбербанк:**

*«Совместные мероприятия помогают обеспечить взаимосвязь теории и практики, бизнес-тенденций и высшего образования. А для вуза, соответственно, интересны последние новости из мира бизнеса, последние технологии в широком смысле этого слова – технологии IT, производственные технологии других компаний, банковские технологии, которые у нас есть, теоретические знания, которые в банке применяются, а вуз может знать об этом только теоретически».*

Внедрение работодателей в учебный процесс в любой форме – это не только сотрудничество бизнеса и государственных вузов, но и взаимодействие работодателей и потенциальных кандидатов (студентов). При этом многие специалисты вузов и предприятий признают, что такие формы требуют определенных затрат (временных, финансовых и проч.), которые не каждая компания может себе позволить.

**Респондент И., начальник отдела развития карьеры, НИУ ВШЭ – Нижний Новгород:**

*«Но я понимаю, насколько это сложно, и понимаю, что на это могут пойти крупные компании, у которых есть потребность в кадрах. Нужны дополнительные силы, необходимо отвлекать действующих специалистов от основной работы, перегрузить, за это дополнительная оплата должна быть или мотивация какая-то. Для многих компаний это сложно».*

Помимо взаимодействия в вузах возможно сотрудничество работодателей и студентов вне вуза, т.е. на базе компании, например краткосрочная практика.

**Респондент Н., начальник отдела практики и трудоустройства, НГТУ им. Р. Е. Алексеева:**

*«У нас сотрудничество идет больше через практику. Заключая договор на практику, мы предлагаем, чтобы предприятия присылали вакансии. Бывает, на сайте нас находят, звонят. Объявления присылают, вакансии, заявки на молодых специалистов, на практику приглашают, стажировки. Основное – это заключение договоров о сотрудничестве, целевом наборе. Ежегодное сотрудничество у нас касается практики».*

**Респондент К., начальник управления по работе с персоналом, Сбербанк:**

*«Через центр содействия трудоустройства выпускников удобно искать людей и заключать договоры на практику. Мы открыты, у нас много мест, куда мы можем пригласить будущих сотрудников, пока только практикантов, есть у нас даже средние учебные заведения».*

Еще одной формой взаимодействия работодателей и учащихся являются долгосрочные стажировки, которые позволяют молодым людям окунуться в рабочую среду предприятия, но при этом предполагают возможность совмещения с учебным процессом.

**Респондент И., начальник отдела развития карьеры, НИУ ВШЭ – Нижний Новгород:**

*«Также существуют приглашения на стажировки. Крупные международные компании имеют долгосрочные программы стажировок, причем с неплохой оплатой, обучением и развитием. По этому вопросу чаще всего обращаются к нам, и мы эту информацию распространяем».*

В некоторых компаниях стажировка может стать начальной ступенью трудоустройства. Например, специалист отдела по подбору персонала упомянул две категории вакансий: *«одна категория – это стажировки (долгосрочные, оплачиваемые для студентов очной формы). Мы предлагаем студентам заключить с нами долгосрочный, но срочный трудовой договор до конца учебы. Студент при этом участвует полноценно в разработках, пишет код, ведет тестирование, если это отдел тестирования и т.д. По истечении срока стажировки есть несколько вариантов развития событий. Это может быть переход на постоянную позицию при ее наличии либо продление стажировки, если студент продолжает учиться, например, в аспирантуре. Если студент закончил учиться, а вакансий нет, то он уходит в другую компанию на постоянную работу, при этом мы готовы давать положительные отзывы, если стажер это заслужил»*.

Представители вузов подчеркивали, что при выборе формы взаимодействия многое зависит от настроек работодателя. На начальных этапах для налаживания контактов можно воспользоваться универсальными путями, поскольку любой работодатель может принять участие в ярмарке вакансий, выйти на сотрудничество с центром содействия трудоустройству. Специфические формы должны учитывать направленность вуза, перечень специальностей, уровень образования студентов.

При поиске оптимальной формы взаимодействия высших учебных заведений и компаний важна не линейная, а сетевая схема взаимодействия, сочетание различных способов. Чем большее количество связей будет налажено, тем теснее будет связь между секторами образования и трудоустройства. Если говорить о преимуществах и недостатках сотрудничества, то здесь следует выделить несколько ключевых аспектов. Для вуза такие взаимоотношения с работодателем – это решение задач по трудоустройству, возможность отслеживать трудовую судьбу студентов, вносить корректировки в сотрудничество, искать пути улучшения.

**Респондент Е., начальник отдела по работе с персоналом, ФНПЦ ННИИРТ:**

*«Как я вижу, для вузов – это возможность трудоустроить как можно больше студентов, чтобы никто не оказался на рынке труда в свободном плавании. Вузы сейчас все больше и больше ориентированы на работодателей, корректируют программы, чтобы подготовить студентов к практической деятельности»*.

**Респондент Б., начальник управления кадров ННГУ им. Н. И. Лобачевского:**

*«Предприятиям выгодно получать хороших специалистов. Вузам выгодно, что выпускники найдут работу по специальности и можно будет отследить судьбу студентов, которые уходят»*.

Еще одна сторона взаимодействия – информирование студентов о крупных работодателях из первых рук, адаптация к рабочим условиям в ходе практики и стажировок. По словам начальника управления персоналом Сбербанка, такое взаимодействие помогает преодолеть барьеры вхождения в компанию: *«Для компании – это возможность заявиться, создать имидж позитивного работодателя в глазах студентов, заинтересовать работой, привлечь на свою сторону уже в период учебы, адаптировать их к компании с тем, чтобы снизить барьер вхождения в компанию, облегчить сложности*



*этого периода, чтобы выпускники влились в наш коллектив, отдали нам предпочтение при выборе места работы».*

Преимущества для работодателей заключаются в том, что они получают доступ к аудитории, которая обладает необходимыми базовыми знаниями, работодатель имеет возможность выбора наиболее талантливых кандидатов.

**Респондент Б., начальник управления кадров, ННГУ им. Н. И. Лобачевского:**

*«Для многих компаний сотрудничество с вузами становится основным путем поиска сотрудников. Ведь можно повесить объявления, но придут люди разных возрастных категорий, с самыми разными знаниями. Сотрудничая с вузом, компании уже понимают, кого отсюда возьмут или хотели бы взять. Компании имеют по договоренности право выбора. Они приходят, агитируют, рассказывают о себе, приглашают, они имеют все возможности широко себя разрекламировать».*

**Респондент И., начальник отдела развития карьеры, НИУ ВШЭ – Нижний Новгород:**

*«Плюсы в том, что компании сразу имеют доступ к большой аудитории молодых людей. И скажем так, если работодатели приходят к нам, они уже получают специалистов определенного качества, по крайней мере понятны компетенции, которыми они обладают, и понятен общий уровень развития».*

В тех случаях, когда сотрудничество успешно, компания привлекательна для основной массы студентов, складывается не только успешное взаимодействие вуза и работодателя, но и открывается дополнительный канал привлечения кадров – связи с выпускниками. По словам начальника отдела развития карьеры НИУ ВШЭ – Нижний Новгород, *«еще один канал – наши выпускники, потому что мы заметили, что в тех компаниях, где есть наши выпускники, работать получается лучше, то ли бренд уже знают, то ли репутацию подтвердили. В нашей структуре одна из обязанностей – поддержание связей с выпускниками».*

Минусы для вуза состоят в том, что студенты отвлекаются от учебного процесса, кроме того, вторичная занятость может оказывать негативное влияние на успеваемость студентов, так как неувоенный материал, преподаваемый в вузе, способен снизить конкурентоспособность будущего специалиста на рынке труда [8]. Для работодателя же учащиеся вузов не могут стать полноценными работниками, которые вкладываются в процесс со стопроцентной отдачей.

**Респондент И., начальник отдела развития карьеры, НИУ ВШЭ Нижний Новгород:**

*«Если работодатель приходит к студентам четвертого курса, которым нужно еще на практику, нужно делать бакалаврскую работу, которые рвутся в реальный мир, то минус для компаний состоит в том, что студенты – все-таки народ ненадежный. Мы прекрасно понимаем, что для того, чтобы держать работника, который работает неполный день и, возможно у тебя не останется, нужно вложиться, а отдача очень эфемерная. На это идут компании, которые оказываются в ситуации, когда им нужен большой приток молодых специалистов. Да и студенты к этому относятся как к дополнительному уроку и, может быть, воспринимают работодателя не столь*

*серьезно, как работодателю бы хотелось. Это своего рода продолжение обучения, когда все не совсем настоящее и все еще можно исправить, а работодателю, конечно бы, хотелось получить мотивированного специалиста».*

По результатам проведенного анализа можно говорить о существовании разнообразных формы сотрудничества вузов и частных компаний. К универсальным каналам относятся ярмарки вакансий или же просто обращения к центрам содействия выпускников, отдельным подразделениям вуза. В качестве специфических путей были упомянуты различные формы привлечения работодателей к учебному процессу. Это могут быть краткосрочные мероприятия, например разовые лекции или небольшие курсы. Вузы в этом случае ориентируются на специфику учебных планов, потребности университета в практиках определенного рода. При использовании таких занятий вуз получает разнообразие в организации учебного процесса, студенты имеют доступ к знаниям не только на теоретическом, но и практическом уровне, получают информацию о новых технологиях из мира бизнеса.

Более сложная система взаимодействия в рамках учебного процесса подразумевает организацию лабораторий и базовых кафедр. Лаборатории, хотя и требуют от компании существенных материальных затрат, но дают работодателю уверенность в том, что студенты будут иметь практические навыки работы с продуктом, будут знать специфику производственного процесса. Такая форма является отличительной чертой взаимодействия вуза и ИТ-компаний. Базовые кафедры позволяют студентам выполнять исследовательские проекты с учетом специфики работодателя. Компания в этом случае получает не только обученный персонал, но и работников, которые сочетают в себе потенциал научного работника и практика. Помимо взаимодействия на базе вузов, возможно также сотрудничество на базе предприятий. Это могут быть разовые посещения предприятия для ознакомления, система прохождения практики, стажировки.

При реализации специфических форм сотрудничества предприятия, как правило, ориентируются на целевые вузы, факультеты, специальности. При этом компании тратят определенные ресурсы (материальные, временные, человеческие), но в то же время обеспечивают себе поток кадров определенной квалификации и опыта. Вузы при этом получают уверенность в трудоустройстве выпускников, возможность отслеживать востребованность на рынке труда выпускников различных специальностей. На данном этапе и вузам, и частным компаниям необходимо не только поддерживать существующие формы взаимодействия, осуществлять поиск новых форм, но и анализировать эффективность того или иного вида сотрудничества для модернизации и улучшения.

### **Список литературы**

1. Исследование «Татьянин день – день студенчества». – URL: <http://fom.ru/obshchestvo/10294> (дата обращения: 11.03.14).
2. **Руденко, Г. Г.** Специфика положения молодежи на рынке труда / Г. Г. Руденко, А. Р. Савелов // Социологические исследования. – 2002. – № 5. – С. 101–107.
3. **Кутявина, Е. Е.** Социальные проблемы в представлениях нижегородских студентов (на материале ННГУ им. Н. И. Лобачевского) / Е. Е. Кутявина, И. Э. Петрова, Е. А. Шинкаренко // Социологические исследования. – 2013. – № 11. – С. 39–46.

4. **Кошарная, Г. Б.** Ценностные ориентации студенческой молодежи в трудовой сфере / Г. Б. Кошарная, Н. В. Корж // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2013. – № 2. – С. 58–64.
5. Письмо Минобрнауки РФ от 15.08.2013 «О проведении мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования». – URL: <http://минобрнауки.рф/документы/3561/файл/2400/13.08.12-АК-76-05.pdf> (дата обращения: 11.03.2014).
6. **Зборовский, Г. Е.** Профессиональное образование и рынок труда / Г. Е. Зборовский, Е. А. Шуклина // Социологические исследования. – 2003. – № 4. – С. 99–106.
7. Стратегическое партнерство вузов и бизнес-сообщества / А. А. Ташкинов, Н. А. Шевелев, А. Н. Данилов, В. Ю. Столбов // Университетское управление. – 2011. – № 6. – С. 44–52.
8. **Кошарный, В. П.** Трудовые ценности и установки студенческой молодежи / В. П. Кошарный, Н. В. Корж // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2012. – № 1. – С. 126–135.

### **References**

1. *Issledovanie «Tat'yanin den' – den' studenchestva»* [Research “The Tatyana’s day - the students’ day”]. Available at: <http://fom.ru/obshchestvo/10294> (accessed 11 March 2014).
2. Rudenko G. G., Savelov A. R. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research]. 2002, no. 5, pp. 101–107.
3. Kutuyavina E. E., Petrova I. E., Shinkarenko E. A. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research]. 2013, no. 11, pp. 39–46.
4. Kosharnaya G. B., Korzh N. V. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennyye nauki* [University proceedings. Volga region. Social sciences]. 2013, no. 2, pp. 58–64.
5. *Pis'mo Minobrnauki RF ot 15.08.2013 «O provedenii monitoringa effektivnosti obrazovatel'nykh organizatsiy vysshego obrazovaniya»* [Letter to the Ministry of education and science of the Russian Federation from 15.08.2013 “On higher educational institutions quality monitoring”]. Available at: <http://minobr-nauki.rf/dokumenty/3561/fayl/2400/13.08.12-АК-76-05.pdf> (accessed 11 March 2014).
6. Zborovskiy G. E., Shuklina E. A. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research]. 2003, no. 4, pp. 99–106.
7. Tashkinov A. A., Shevelev N. A., Danilov A. N., Stolbov V. Yu. *Universitetskoe upravlenie* [University management]. 2011, no. 6, pp. 44–52.
8. Kosharnyy V. P., Korzh N. V. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennyye nauki* [University proceedings. Volga region. Social sciences]. 2012, no. 1, pp. 126–135.

---

#### **Шинкаренко Елена Александровна**

кандидат социологических наук,  
старший преподаватель, кафедра общей  
социологии и социальной работы,  
Нижегородский государственный  
университет им. Н. И. Лобачевского  
(Россия, г. Нижний Новгород,  
пр. Гагарина, 23)

E-mail: [elenashinkarenko@mail.ru](mailto:elenashinkarenko@mail.ru)

#### **Shinkarenko Elena Aleksandrovna**

Candidate of sociological sciences,  
senior lecturer, sub-department general  
sociology and social work, Nizhny  
Novgorod State University named  
after N. I. Lobachevsky (23 Gagarina ave-  
nue, Nizhny Novgorod, Russia).

УДК 316.354

**Шинкаренко, Е. А.**

**Взаимодействие вузов и бизнеса в трудоустройстве студентов /**  
Е. А. Шинкаренко // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2014. – № 2 (30). – С. 156–167.