

## Совершенствование отраслевого взаимодействия организаций СПО с работодателем\*

### Improving Industry Interaction of Colleges with Employers

В. ПАРШИНА

**Паршина Валентина Сергеевна**, д-р экон. наук, профессор кафедры управления в социальных и экономических системах Уральского государственного университета путей сообщения (г. Екатеринбург).  
E-mail: vparshina@usurt.ru

*Дан обзор литературных источников, в которых приведены результаты исследования теоретических и практических вопросов взаимодействия образовательных учреждений и работодателей. Выделены особенности функционирования отраслевых средних профессиональных организаций (СПО) и их взаимодействия с производственной сферой. В качестве метода оценки результатов сотрудничества использован ресурсный обмен. Представлены итоги опросов экспертов со стороны работодателей относительно удовлетворенности качеством подготовки кадров. Сформированы направления улучшения контактов, которые обеспечат позитивные изменения в деятельности сторон.*

**Ключевые слова:** отраслевое образование, взаимодействие образовательных организаций и работодателей, ресурсный обмен.

*A review of literary sources is given, which presents the results of a study of theoretical and practical issues of interaction between educational institutions and employers. The features of the functioning of industry-specific secondary professional organizations (SPO) and their interaction with the production sector are highlighted. Resource exchange was used as a method for assessing the results of cooperation. The results of surveys of experts from employers regarding satisfaction with the quality of personnel training are presented. Directions for improving contacts have been formed that will ensure positive changes in the activities of the parties.*

**Keywords:** industry education, interaction between educational organizations and employers, resource exchange.

#### Основные положения

Приведен анализ взаимодействия организаций СПО и работодателей с учетом отраслевых особенностей. Представлены результаты анкетирования работодателей относительно удовлетворенности качеством подготовки выпускников. Сформированы рекомендации по совершенствованию контактов сторон.

#### Введение

Особенностью подготовки специалистов в нашей стране является возможность получения образования в отраслевых учебных заведениях для некоторых сфер деятельности, включая транспортную. Целесообразность отраслевой подготовки находит подтверждение в создании крупными корпорациями собственных учебных баз, включая университеты. Данная позиция лежит в основе формирования устойчивых, длительных связей учебных заведений с работодателями на взаимовыгодных условиях.

#### Методы

Опыт исследований в области разработки форматов взаимодействия организаций насчитывает около 50 лет. Одна из первых фундаментальных работ, посвященных взаимодействию университетов и производства, была опубликована George E. Dieter в 1973 г. [8]. Автор

\* Ссылка на статью: Паршина В.С. Совершенствование отраслевого взаимодействия организаций СПО с работодателем // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 6. С. 73–77. DOI: 10.34773/EU.2023.6.13.

подчеркивает, что процесс совершенствования сотрудничества вузов с работодателями является основой развития обеих сторон. Выделяются положительные характеристики такого взаимодействия [3]:

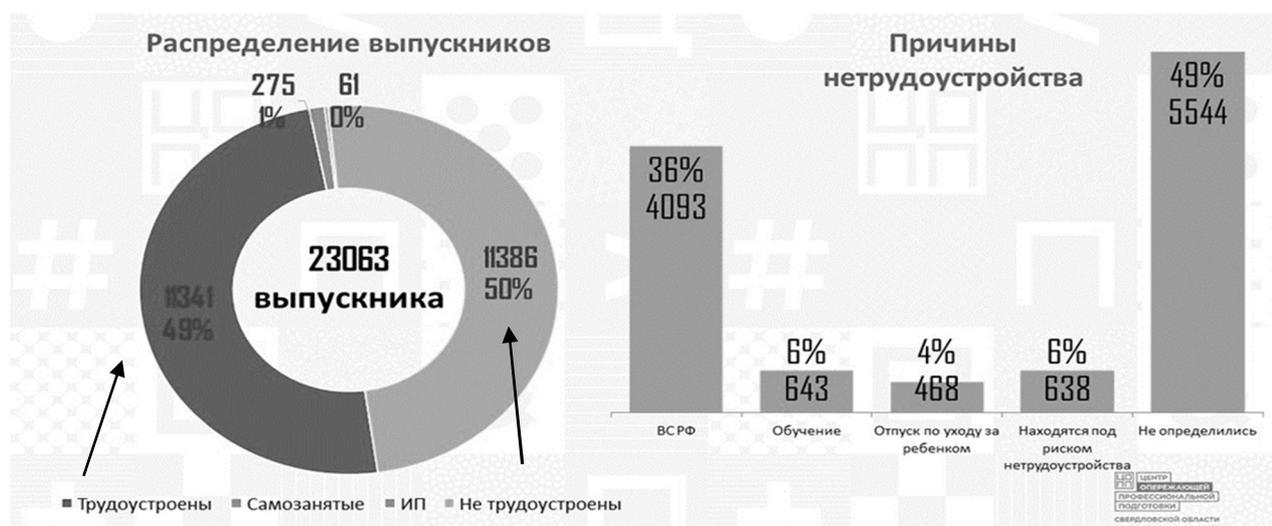
- развитие практикоориентированного подхода в обучении, который осуществляется параллельно с традиционными форматами;
- возможность включения сотрудников университета в предпринимательскую деятельность;
- возрастающая роль взаимодействия между департаментами внутри университета;
- получение спонсорской помощи в рамках программ обучения.

Г. Ицкович в работе «Модель тройной спирали» [9] предложил новый формат взаимодействия, который заключается в тесных контактах университетов, государства и производства. Влияние внутренних и внешних факторов на субъекты взаимодействия со временем приводит к необходимости адаптации взаимоотношений, внесения корректировок в процессы обмена различными ресурсами (материальными, информационными, финансовыми, трудовыми и т.д.) [1; 2; 4; 6; 10]. Изменения в системе российского образования вызывают необходимость корректировки форм взаимодействия с работодателями [7]. Определены основные направления сотрудничества образовательных организаций с производством:

- 1) конкретизация требований к компетентности выпускников на основе изучения требований работодателей;
- 2) изменение подходов к разработке инструментария контрольно-оценочной деятельности и организации диагностических процедур;
- 3) доступность информации о результатах освоения образовательных программ на разных этапах.

### Состояние взаимодействия сторон

В настоящее время по всей стране функционируют свыше 3,6 тыс. колледжей, в которых обучаются более 3 млн человек. Ежегодно наблюдается положительная динамика количества поступающих в учреждения среднего профессионального образования (СПО). На рисунке представлены результаты распределения выпускников учреждений СПО в Свердловской области [7].



*Уровень трудоустройства выпускников СПО Свердловской области и причины нетрудоустройства*

Данные рисунка демонстрируют наличие 50 % нетрудоустроенных после окончания учебного заведения, 49 % из которых в качестве причины указывают вариант «не определились». Установление факторов выявленных негативных явлений требует исследования.

Проведенный анализ качества взаимодействия сторон на примере КЖД и подразделений СвЖД показал наличие нестыковок по ряду аспектов. Так, например, требует доработки используемая в СПО матрица траекторий целевого обучения, которая разработана для всех специальностей, и содержит требования к дополнительно осваиваемым дисциплинам и рабочим профессиям. Анализ матрицы для специальности «Электроснабжение» показал, что после обучения на втором курсе образовательная организация должна присвоить обучающимся по целевой программе следующие рабочие специальности (дополнительно к осваиваемым в рамках ФГОС): «слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 2 разряда»; «электромонтер контактной сети 3 разряда» и еще две.

Для каждой из этих специальностей существуют требования к опыту практической работы, которые прописаны в профессиональных стандартах, утвержденных приказами Министерства труда и социальной защиты РФ. Так, специальность «Электромонтер тяговой подстанции 3 разряда» предполагает наличие не менее двух месяцев практического опыта по техническому обслуживанию и ремонту тяговой подстанции, а также включения во II группу по электробезопасности. Кроме того, обучающиеся второго года, поступившие на базе общего образования, являются несовершеннолетними, следовательно, они не могут проходить практику на производстве для получения профессий. Из этого следует, что студенты второго года обучения не имеют возможности получения профессий, указанных в матрице.

### Результаты анкетирования

Методы изучения качества взаимодействия вузов и подразделений ОАО «РЖД» представлены в ранее выполненных нами работах [5], одним из которых является оценка ресурсного обмена сторонами контактов. Нахождение показателей удовлетворённости взаимодействием той и другой организации позволяет оценить ресурсный вклад каждого субъекта отношений, на основе чего возможно привести в соответствие объемы поставляемых ресурсов, что открывает возможность практического использования модели ресурсного взаимодействия для получения общеотраслевого эффекта. Каждой стороной определяется степень удовлетворенности взаимодействием как результата оценки полученных ресурсов. В качестве экспертов выступают представители вуза и корпорации, владеющие знаниями аспектов совместной деятельности.

Результаты анкетирования экспертов железной дороги показали, что 72 % выпускников проявили полное соответствие сформированных компетенций профессиональным стандартам, 28 % показали соответствие основных сформированных компетенций; 84 % опрошенных полностью удовлетворены уровнем теоретической подготовки выпускников; 48 % полностью удовлетворены практической подготовкой выпускников, 52 % – в основном удовлетворены; 20 % в качестве основного достоинства выпускников отметили высокий уровень теоретической и практической подготовки, способность к саморазвитию.

В то же время 76 % опрошенных работодателей считают недостаточно высоким уровень практической подготовки, который, в частности, объясним непредоставлением рабочих мест обучающимся во время прохождения производственной практики. Около 40 % выявили такой недостаток, как отсутствие у выпускников желания работать и недостаточно сформированную производственную дисциплину. К основным направлениям изменения образовательных программ работодатели относят их актуализацию в соответствии с современными достижениями науки и производства, а также совершенствование технологий обучения.

На основе анализа показателей удовлетворённости взаимодействием сторон появляется возможность прогнозирования их деятельности, обеспеченной определенным объемом различных ресурсов с точки зрения интересов участников бизнес-процессов. Организовать эти процессы позволит создание координационного центра взаимодействия сторон.

### Выводы

Основываясь на сформированных ранее направлениях взаимодействия организации СПО с работодателем и проведенном анализе можно сформировать рекомендации по

совершенствованию процессов взаимодействия, направленные на повышение профессиональных и поведенческих характеристик выпускников:

- поддержание уровня внутреннего корпоративного духа на основе контактов с представителями железной дороги;
- обеспечение имеющимися у ОАО «РЖД» учебными материалами;
- проведение практических занятий с использованием производственных мощностей ОАО «РЖД»;
- присутствие представителей ОАО «РЖД» на выпускных квалификационных экзаменах;
- прохождение различных видов практики на производственных площадках ОАО «РЖД»;
- проведение мероприятий, направленные на мотивацию обучающихся;
- привлечение сотрудников ОАО «РЖД» (действующих и вышедших на пенсию) к наставничеству и непосредственно процессу обучения;
- посещение представителями дороги различных мероприятий социально-досуговой направленности, проводимых в колледжах железнодорожного транспорта (КЖТ);
- корректировка учебных программ, учебных планов, планов практических занятий и др.

### **Ожидаемые результаты совершенствования сотрудничества организации СПО с работодателем**

Качественные	
Организации СПО	Работодатели
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Формирование высокого кадрового потенциала</li> <li>– Модернизация материально-технической базы</li> <li>– Повышение качества профессионального образования</li> <li>– Повышение имиджа образовательной организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Формирование рабочих кадров с необходимыми профессиональными и поведенческими компетенциями</li> <li>– Создание новых программ профессиональный подготовки в соответствии с запросами производства</li> </ul>
Количественные	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Рост конкурентоспособности образовательной организации и предприятий железной дороги</li> <li>– Повышение эффективности деятельности подразделений ОАО «РЖД»</li> <li>– Увеличение разнообразия образовательных услуг</li> </ul>	

### **Заключение**

В результате исследования проблем взаимодействия КЖТ и подразделений ОАО «РЖД» было выявлено, что сотрудничество между ними, как правило, осуществляется через представителей конкретных подразделений по каждой специальности без должной последующей ответственности за решение проблем. Предложены конкретные мероприятия, направленные на сближение и конкретизацию контактов сторон. Выявлена целесообразность создания в корпорации специального подразделения, отвечающего за всестороннее исследование взаимодействия, в т.ч. согласование и контроль действий всех участников этих процессов.

### **Литература**

1. Громов И.Д., Тихонов П.М. Формализация разделенных интересов заказчика и участника закупочной процедуры // Вестник Уральского ГУПС. 2020. № 3. С. 74–80.
2. Журавская М.А., Попова М.А. «Мягкие» формы взаимодействия в логистических сообществах // Вестник Уральского ГУПС. 2022. № 4. С.74–82.
3. Ицкович Г. Модель тройной спирали // Инновации. 2011. № 4. С. 5–10 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-troynoy-spirali/viewer>
4. Неганова В.П., Седельников В.М. Ценностно-ориентированный подход в маркетинге взаимоотношений // Социально-экономические и демографические аспекты реализации национальных проектов в регионе: сб. ст. X Уральского демографического форума. В 2-х т. Т. 1. Екатеринбург, 10–11 июня 2019 г. Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2019. С. 269–275.

5. Паршина В.С. Управление взаимодействием вузов и предприятий отрасли // Вестник Уральского ГУПС. 2020. № 4. С. 65–71.

6. Сай В.М., Горелова Д.Ю. Моделирование системы обнаружения аномалий в сетевых организационных структурах // Вестник Уральского ГУПС. 2023. № 1. С. 4–13.

7. Характеристика системы среднего профессионального образования / Свердловская область [Электронный ресурс]. URL: [https://monitoring.miccedu.ru/iam/2018/\\_spo/material.php?type=2&id=10804](https://monitoring.miccedu.ru/iam/2018/_spo/material.php?type=2&id=10804)

8. Dieter George E. University Cooperation with Industry [Electronic resource]. URL: <http://www.jstor.org/stable/1737307>

9. Kilian T., Schubert P., Bjørn-Andersen N. Benefits and Barriers of University Industry Collaborations from a Researcher's Perspective – Development of Formative Scales and Cluster Analysis [Electronic resource]. URL: [http://aisel.aisnet.org/ecis2015\\_cr/101](http://aisel.aisnet.org/ecis2015_cr/101)

10. Parshina V.S., Gusev A.A., Sizy S.V. Corporate governance of industry-specific education // AIP Conference Proceedings, Perm, 01–03 мая 2021 года. Perm, 2021. P. 100006. DOI: 10.1063/5.0064423.

DOI: [10.34773/EU.2023.6.14](https://doi.org/10.34773/EU.2023.6.14)

## Теоретико-методологические подходы к оценке устойчивости корпоративных взаимоотношений\*

### Theoretical and Methodological Approaches to Assessing the Sustainability of Corporate Relations

---

А. ГУСЕВ

---

**Гусев Александр Андреевич**, канд. экон. наук, доцент кафедры «Управление в социальных и экономических системах, философия и история» Уральского государственного университета путей сообщения (г. Екатеринбург). E-mail: [gusev-aleksandr@mail.ru](mailto:gusev-aleksandr@mail.ru)

*Актуальность исследования определяется необходимостью выстраивания долгосрочных устойчивых отношений современных корпораций, действующих в условиях серьезных вызовов из внешней среды. Потребность в адаптации корпораций к перманентно меняющимся условиям требует выстраивания долгосрочных кооперативных взаимоотношений. Парадигма управления устойчивым развитием предполагает ревизию сложившихся подходов к реализации адаптивных возможностей корпорации, а также к системам и методикам оценки устойчивости корпоративных взаимоотношений. В качестве методологической базы количественной оценки корпоративных отношений был выбран математический аппарат кооперативной теории игр как наиболее комплементарный к заявленной проблеме стратегического управления на основе взаимовыгодной интеграции ресурсов и их обмена в рамках межкорпоративных взаимоотношений. На основе заявленного подхода автором предложена модель оценки устойчивости взаимодействий участников коалиционных соглашений.*

**Ключевые слова:** устойчивое развитие корпорации, стратегическое управление, организационная экология, организационная систематика, адаптация корпорации, кооперативная теория игр, оценка устойчивости взаимодействий участников коалиционных соглашений.

*The relevance of the research is determined by the need to build long-term sustainable relationships of modern corporations operating in the face of serious challenges from the external environment. The need for corporations to adapt to permanently changing conditions requires building long-term cooperative relationships.*

---

\* Ссылка на статью: Гусев А.А. Теоретико-методологические подходы к оценке устойчивости корпоративных взаимоотношений // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 6. С. 77–83. DOI: [10.34773/EU.2023.6.14](https://doi.org/10.34773/EU.2023.6.14).