

## Совершенствование форм взаимодействия учебных заведений с работодателями

Елена Лорандовна Маслова<sup>1</sup>✉, Галина Серафимовна Гоголева<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Российский университет кооперации, Мытищи, Россия

✉ elena.maslova@inbox.ru

**Аннотация.** В статье рассматривается необходимость решения ряда проблем, с которыми сталкиваются образовательные организации, начинающие специалисты и работодатели. Описаны результаты экспериментального исследования интеграции образовательного процесса и производственной деятельности.

*Цель статьи.* Проанализировать существующие формы взаимодействия учебных заведений с работодателями и на этой основе разработать предложения по совершенствованию такого взаимодействия.

*Результат работы.* Определены конкретные формы взаимодействия учебных заведений и работодателей (включая коммерческие предприятия, государственные учреждения, некоммерческие организации и другие структуры), а также направления работы колледжа в рамках деятельности образовательно-производственного кластера строительства и городского хозяйства.

**Ключевые слова:** современный образовательный процесс, учебные заведения, работодатели, процесс сотрудничества

**Для цитирования:** Маслова Е.Л., Гоголева Г.С. Совершенствование форм взаимодействия учебных заведений с работодателями // Экономические системы. 2024. Том 17, № 4. С. 146–158. DOI 10.29030/2309-2076-2024-17-4-146-158.

---

Original article

## Development of interaction of educational institutions with employers

Elena L. Maslova<sup>1</sup>✉, Galina S. Gogoleva<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Russian University of Cooperation, Mytishchi, Russia

✉ elena.maslova@inbox.ru

**Abstract.** The article discusses the need to solve a number of problems faced by educational organizations and novice specialists and employers. The results of an experimental study of the integration of the educational process and production activities are described.

*Purpose of the article.* Analyze the advantages of developing interaction between educational institutions and employers, and measures to develop this interaction.

*The result of the work* is a list of areas for the development of interaction between educational institutions and employers, including commercial enterprises, government agencies, non-profit organizations and other structures, areas of work of the college within the framework of the activities of the educational and industrial cluster of construction and urban services.

**Keywords:** modern educational process, educational institutions, employers, cooperation process

**For citation:** Maslova E.L., Gogoleva G.S. Development of interaction of educational institutions with employers. *Economic Systems*. 2024;17(4):146-158. (In Russ.). DOI 10.29030/2309-2076-2024-17-4-146-158.

---

### Введение

Важнейшими задачами современной системы профессионального образования являются модернизация его содержания, форм и используемых методов, а также совершенствование способов и технологий организации образовательного процесса.

Не теряет своей актуальности и проблема переосмысления результатов подготовки современных специалистов в системе среднего профессионального и высшего образования. Тем самым происходит максимальное приближение подготовки кадров к реальным современным потребностям рынка труда в целях повышения ее гибкости. Вместе с тем важным механизмом модернизации и инновационного развития среднего профессионального и высшего образования, выступающего как практико-ориентированное обучение, является его интеграция с производственной сферой.

Также следует отметить, что в настоящее время работодателям нужны не просто образованные и квалифицированные кадры, а инициативные, уверенные в себе люди, способные брать на себя ответственность, применять знания на практике осознанно, легко адаптироваться к изменениям, а также иметь критическое и творческое мышление.

Изучению процесса партнерства в России и за рубежом уделяли внимание Г.А. Борщевский [1], С.Б. Сиваев [2] и др. Общим вопросам взаимодействия учреждений высшего образования и работодателей посвящены исследования О.Н. Баевой [3], О.П. Ефименко [4] и др. Однако недостаточно определено содержание взаимодействия вузов и работодателей как фактора повышения качества профессионально-практической подготовки выпускников, несмотря на очевидный факт ее положительного влияния (Е.А. Громова [5], Я.Э. Дадаев [6], С.В. Столяров [7] и др.

Таким образом, требуется проведение дополнительных исследований, направленных на поиск форм развития взаимодействия между образовательными учреждениями и работодателями.

Объектом исследования является ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж», а предметом исследования – развитие взаимодействия учебных заведений с работодателями реального сектора экономики.

### **Основная часть**

Развитие взаимодействия учебных заведений с работодателями, на наш взгляд, будет эффективным, если исходной основой для этого будут рассматриваться следующие принципы:

- взаимовыгодное партнерство;
- практическая ориентация образования;
- адаптивность и гибкость;
- инновации и развитие;
- обратная связь и оценка;
- долгосрочные отношения;
- сетевое взаимодействие;
- соблюдение этических стандартов;
- открытость и прозрачность.

Данные принципы базируются на социально-политическом понимании развития взаимодействия, в соответствии с которым предстает следующий феномен, обнаруживающий:

1) взаимовыгодное партнерство, предполагающее взаимный интерес (работодатели получают доступ к молодым талантам и свежим идеям, а учебные заведения – к актуальной информации и практике);

2) практическую ориентацию образования, предусматривающую использование в учебных программах практико-ориентированных заданий, стажировок, проектов, разработанных совместно с работодателями;

3) адаптивность и гибкость учебных программ и курсов, реагирующих на изменения в экономике, чтобы обеспечить актуальность знаний и навыков у студентов;

4) совместное внедрение инноваций, способствующих успешному развитию как образовательных учреждений, так работодателей;

5) обратную связь и оценку (регулярный обмен информацией между учебными заведениями и работодателями, помогающий корректировать учебные программы и улучшать качество подготовки специалистов);

6) поддержку трудоустройства (используя карьерные центры, ярмарки вакансий, наставничество и др.).

Перечислим основные направления развития взаимодействия учебных заведений с работодателями:

1. Практическая подготовка студентов.
2. Обновление образовательных программ.
3. Научно-исследовательская деятельность.
4. Трудоустройство выпускников.
5. Материально-техническая поддержка.

Наряду с оценкой роли развития взаимодействия учебных заведений с работодателями необходимо выделить преимущества такого сотрудничества. Именно развитие взаимодействия подобного характера предполагает взаимовыгодный характер, т. е. определенные преимущества для каждой из сторон.

В табл. 1 отражены преимущества развития взаимодействия учебных заведений с работодателями.

*Таблица 1*

**Преимущества развития взаимодействия учебных заведений с работодателями**

| <b>Учебные заведения</b>  | <b>Работодатели</b>   |
|---|---|
| <i>Актуальность учебных программ (сотрудничество с работодателями позволяет учебным заведениям актуализировать учебные программы, адаптируя их к текущим требованиям, что, безусловно, поможет выпускникам быть более конкурентоспособными и востребованными)</i> | <i>Кадровый резерв (сотрудничество с учебными заведениями позволяет работодателям готовить квалифицированных специалистов, которые обладают необходимыми знаниями, связанными с корпоративной культурой, рабочими процессами (уменьшаются затраты на адаптацию)</i> |
| <i>Практический опыт для студентов (работодатели предоставляют возможности для стажировок, реальных проектов для приобретения практического опыта и применения теоретических знаний на практике)</i>  | <i>Свежие идеи и инновации (предлагаемые студентами и преподавателями идеи и инновационные подходы к решению задач стимулируют развитие бизнеса и внедрение новых технологий)</i>   |
| <i>Финансовая поддержка (развитие взаимодействия с бизнесом часто включает спонсорскую помощь, гранты и инвестиции, используемые для улучшения материально-технической базы, проведения исследований и др.)</i>   | <i>Социальная ответственность и имидж (активное участие в образовательных инициативах повышает социальную ответственность работодателя и улучшает его имидж в обществе)</i>   |

Окончание табл. 1

| Учебные заведения   | Работодатели  |
|---|---|
| <i>Улучшение репутации</i> (сотрудничество с известными работодателями, их компаниями повысит репутацию учебного заведения, его рейтинг)  | <i>Доступ к исследованиям и разработкам</i> (работодатели участвуют в совместных научных исследованиях и разработках, получая доступ к передовым знаниям и технологиям)   |
| <i>Обновление оборудования и технологий</i> (активный доступ студентов и преподавателей к современному оборудованию и технологиям посредством актуальных инструментов, используемыми в экономической индустрии) | <i>Снижение затрат на обучение персонала</i> (совместные образовательные программы и курсы повышения квалификации могут снизить затраты на обучение, переподготовку и развитие сотрудников за счет предоставления образовательных услуг на более выгодных условиях) |
| <i>Развитие научных исследований</i> (совместные исследовательские проекты с работодателями приведут к значительным инновациям и открытиям, что способствует развитию практической деятельности и науки)        | <i>Регулирование связей и расширение сети контактов</i> (сотрудничество с учебными заведениями позволяет работодателям налаживать связи с новыми партнерами, гарантируя тем самым новые деловые возможности)  |

Источник: составлено авторами по материалам сайта ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» [8].

Как указывалось ранее, объектом исследования является ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж», в структуре которого работу по развитию взаимодействия с работодателями осуществляют заместитель директора по учебно-производственной работе и находящиеся в его ведомстве отделы:

- 1) учебно-производственные мастерские;
- 2) отдел организации производственных практик и трудоустройства;
- 3) специализированный центр компетенций «WorldSkills»;
- 4) центр проведения демонстрационного экзамена.

Заместитель директора по учебно-производственной работе в строительном колледже выполняет широкий спектр функций, направленных на эффективную организацию учебного процесса и производственной практики студентов. Перечислим его обязанности, относящиеся к предмету исследования:

- организация производственной практики студентов на предприятиях и в организациях строительной отрасли;
- установление и поддержание контактов с предприятиями, заключение договоров на проведение практики;
- контроль за выполнением программ производственной практики и оценка её результатов.

Интересны функции отдела организации производственных практик и трудоустройства:

- организация и координация производственной практики студентов на предприятиях;
- связь с работодателями (установление и поддержание контактов с организациями);
- трудоустройство (помощь студентам и выпускникам в поиске работы, проведение ярмарок вакансий и консультаций по вопросам карьеры).

Функции специализированного центра компетенций «WorldSkills»:

- организация подготовки студентов к участию в соревнованиях «WorldSkills» на различных уровнях (региональном, национальном, международном);
- проведение тренировок и мастер-классов для повышения уровня профессиональной компетенции студентов;
- сертификация – оценка и подтверждение уровня компетенций студентов в соответствии с требованиями «WorldSkills»;
- продвижение – популяризация стандартов «WorldSkills» и повышение престижности рабочих профессий.

Эти и другие отделы играют важную роль в обеспечении качественного образования и практической подготовки студентов, способствуя их успешной карьере в строительной отрасли. Именно эти отделы осуществляют функции по взаимодействию с организациями-работодателями и другими организациями.

В целях успешной подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных на рынке труда, свободно владеющих своей профессией и ориентированных в смежных областях деятельности на уровне стандартов WSR, готовых к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности в Смоленской области, сформирован образовательно-производственный кластер строительства и городского хозяйства Смоленской области. Его цель и задачи представлены на рис. 1.

ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» является координатором указанного кластера. Ключевая цель деятельности кластера – обеспечить доступ к технологиям, поставщикам квалифицированной рабочей силы, информации, бизнес-услугам на основе интеграции образования и производства.

Механизм управления и участники кластера представлены на рис. 2.

Участие в образовательно-производственном кластере строительства и городского хозяйства открыто для юридических и физических лиц, готовых предложить оригинальные идеи и проекты, разработанные в интересах социально-экономического развития региона в целом, через корпоративное использование материально-технических и консалтинговых возможностей сетевого взаимодействия на основе договорных отношений между образовательными, производственными, предпринимательскими структурами и региональными органами власти.



**Рис. 1.** Цель и задачи деятельности образовательно-производственного кластера строительства и городского хозяйства Смоленской области

Источник: составлено авторами по материалам сайта ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» [8].

Для реализации инновационных инициатив осуществляется координация деятельности сети профильных региональных профессиональных организаций по вопросам массовой подготовки кадров по ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, с последующим созданием общей (сетевой) ресурсной базы подготовки кадров, инфраструктуры, баз практик (стажировок), предоставлением коллективного доступа профильным региональным профессиональным образовательным организациям к образовательным ресурсам через создание сетевых сервисов, осуществление методической и консультационной поддержки образовательной деятельности.

Консолидация конструктивных интересов, усилий, ресурсов всех участников кластера позволяет создать современное единое информационно-образовательное пространство для подготовки кадров, обеспечивает удовлетворение потребностей работодателей Смоленской области в квалифицированных рабочих, служащих и специалистах.



**Рис. 2.** Механизм управления и участники образовательно-производственного кластера строительства и городского хозяйства:  
 ПОО – потенциально-опасный объект; ОО ВО – учебное заведение;  
 ОИВ – органы исполнительной власти

*Источник:* составлено авторами по материалам сайта ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» [8].

В табл. 2 перечислены мероприятия, проходящие в образовательно-производственном кластере строительства и городского хозяйства.

Таблица 2

**Мероприятия образовательно-производственного кластера строительства и городского хозяйства**

| Форма проведения     | Описание мероприятия   |
|----------------------|--|
| Обучающий семинар    | Инновационные подходы для водоснабжения и отопления с RAUTITAN в рамках сетевого взаимодействия с ведущим производителем REXAU (профессия ТОП-50 «Мастер по ремонту и обслуживанию инженерных систем жилищно-коммунального хозяйства», компетенция WSR – сантехника и отопление)             |
| Интернет-конференция | Современные строительные материалы: хризотилцементные изделия для благоустройства дворовых и парковых территорий; проект «Формирование комфортной городской среды», входящий в областную программу «Создание условий для обеспечения населения качественными жилищно-коммунальными услугами» |

Окончание табл. 2

| Форма проведения                    | Описание мероприятия   |
|-------------------------------------|--|
| Обучающий семинар                   | Инновационные отделочные декоративные материалы в рамках сетевого взаимодействия с ведущим производителем REXAU (профессия ТОП-50 «Мастер отделочных строительных и декоративных работ»; компетенция WSR – сухое строительство и штукатурные работы), в рамках сетевого взаимодействия с ведущим производителем лакокрасочных материалов «MAV», Белоруссия |
| Мастер-класс                        | Изготовление фигурных элементов с применением гипсокартона в рамках проведения отборочных туров для участия в национальном этапе «Молодые профессионалы» WSR (профессия ТОП-50 «Мастер отделочных строительных и декоративных работ»; компетенция WSR – сухое строительство и штукатурные работы)  |
| Обучающий семинар (обучение по ДПО) | Методическое сопровождение реализации образовательных программ подготовки по ТОП-50  |
| Обучающий семинар                   | Инновационные подходы в системе водоснабжения RAU-TITAN HIS в рамках сетевого взаимодействия с ведущим производителем REXAU (профессия ТОП-50 «Мастер по ремонту и обслуживанию инженерных систем жилищно-коммунального хозяйства», компетенция WSR – сантехника и отопление)  |
| Круглый стол                        | Использование методик независимой оценки квалификации при подготовке рабочих кадров в строительной отрасли   |

Источник: составлено авторами по материалам сайта ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» [8].

В свою очередь, в рамках деловой программы IV Открытого регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WSR) Смоленской области на базе ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» состоялось заседание образовательно-производственного кластера строительства и городского хозяйства. В заседании приняли участие органы исполнительной власти, более 30 руководителей предприятий строительной, дорожно-строительной отраслей и ЖКХ. Из этого факта вытекают принципиально важные рассмотренные вопросы:

1) о роли и механизмах внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в решении приоритетных задач строительной отрасли Смоленской области;

2) перспективах развития форм независимой оценки квалификаций (было рекомендовано профессиональным образовательным организациям, реализующим программы среднего профессионального образования в области «Строительство», и предприятиям строительной отрасли направлять выпускников

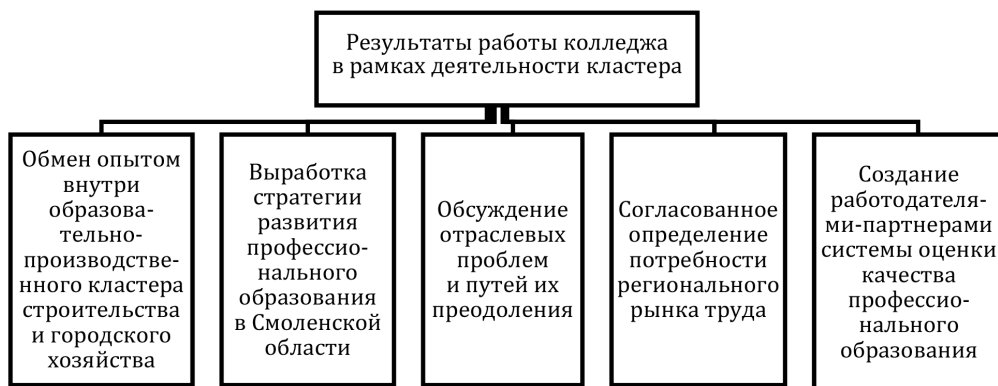
и специалистов для последующего проведения независимой оценки профессиональной квалификации в ООО «Центр оценки квалификации «Стандарт»»).

При подведении итогов проведенного исследования важно выделить следующие формы развития взаимодействия ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» с работодателями:

1. Долгосрочные партнерские соглашения.
2. Практика и стажировки.
3. Совместные образовательные программы.
4. Совместные научные исследования.
5. Обучение и переподготовка.
6. Материальная поддержка.
7. Мероприятия по развитию карьеры и трудоустройства.

Следовательно, ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» осуществляет развитие взаимодействия с работодателями практически во всех возможных формах.

Основные результаты работы ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» как участника образовательно-производственного кластера строительства и городского хозяйства Смоленской области представлены на рис. 3.



**Рис. 3.** Результаты работы ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» в рамках деятельности кластера в сфере развития взаимодействия с работодателями

*Источник:* составлен авторами по материалам сайта ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» [8].

Итогом взаимодействия колледжа с кадровыми партнерами являются [9]:

- согласованное определение потребности регионального рынка труда;
- создание работодателями-партнерами системы оценки качества профессионального образования;
- организация учебной и производственной практики студентов, а также учебных занятий на базе основных строительных организаций области;

- привлечение практикующих специалистов к педагогической работе в колледже в качестве преподавателей специальных дисциплин, руководителей практики и членов государственных аттестационных комиссий;
- организация стажировок на производстве преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа;
- развитие непрерывного многоуровневого образования (школа – колледж – вуз) и успешное трудоустройство большинства выпускников.

## **Заключение**

Развитие взаимодействия учебных заведений с работодателями представляет собой процесс сотрудничества между образовательными учреждениями и различными работодателями, включая коммерческие предприятия, государственные учреждения, некоммерческие организации и другие структуры.

Роль такого развития взаимодействия определяется его целями и задачами: улучшение качества образования, повышение конкурентоспособности выпускников, развитие инноваций, социальная ответственность и устойчивое развитие. Кроме того, развитие взаимовыгодного сотрудничества учебных заведений с работодателями оказывает влияние на материально-техническую поддержку первых, а также на обновление образовательных программ. Это также определяет его роль в образовании и экономике.

Очевидными являются преимущества развития взаимодействия учебных заведений с работодателями для каждой из сторон: партнерские соглашения, практика и стажировки, совместные образовательные программы, совместные научные исследования, обучение и переподготовка, материальная поддержка, мероприятия по развитию карьеры и трудоустройства, участие в управлении. Эти формы развития взаимодействия помогают создавать более тесные связи между образовательными учреждениями и работодателями, способствуя подготовке высококвалифицированных специалистов и развитию инноваций.

## **Список источников**

1. *Борщевский Г.А.* Государственно-частное партнерство : учебник и практикум для вузов. 4-е изд., перераб. и доп. Москва : Юрайт, 2024.
2. *Сиваев С.Б., Маркварт Э.* Государственно-муниципально-частное партнерство в России и за рубежом: учебное пособие / РАНХиГС. Москва : Дело, 2022.
3. *Баева О.Н.* Взаимодействие университетов и работодателей: распространенные практики и точки роста // Устойчивое развитие социально-экономической системы РФ : сборник трудов XXIV Всерос. науч.-практ. конф. (Симферополь, 16–17 ноября 2023 г.). Симферополь : Типография «Ариал», 2023. С. 17–20.
4. *Ефименко О.П.* Взаимодействие вуза с работодателями как условие качественной подготовки выпускников // Совершенствование методического обеспечения реализации актуализированных образовательных программ высшего образования как условие повышения качества подготовки выпускников : Национальная науч.-метод. конф. (Тверь, 21–23 апреля 2020 г.). Тверь : ТГСХА, 2020. С. 19–22.

5. Громова Е.А. Государственно-частное партнерство и его правовые формы : учебное пособие. Москва : Юстицинформ, 2019.

6. Дадаев Я.Э. Возможности и риски коммерциализации высшего образования // Журнал прикладных исследований. 2022. № 3. С. 135–143.

7. Столяров С.В. Развитие молодежных стартапов в университетской среде Российской Федерации: актуальные вопросы // Экономические системы. 2024. Т. 17, № 2. С. 65–78.

8. <https://smolsk.ru/klaster> (дата обращения: 10.10.2024).

9. Социальное партнерство: колледж – работодатели // Аккредитация в образовании: информационно-аналитический журнал. URL: [https://akvobr.ru/socialnoe\\_partnerstvo\\_kolledzh\\_rabotodateli.html](https://akvobr.ru/socialnoe_partnerstvo_kolledzh_rabotodateli.html) (дата обращения: 10.10.2024).

## References

1. Borshchevsky G.A. Public-private partnership : textbook and workshop for universities. 4th ed., reprint. and add. Moscow : Yurait, 2024. (In Russ.).

2. Sivaev S.B., Markwart E. Public-municipal-private partnership in Russia and abroad: a textbook. RANEPА. Moscow : Delo, 2022. (In Russ.).

3. Baeva O.N. Interaction of universities and employers: common practices and points of growth. Sustainable development of the socio-economic system of the Russian Federation : proceedings of the XXIV All-Russian Scientific and Practical Conference (Simferopol, November 16–17, 2023). Simferopol : Printing house "Arial", 2023. P. 17–20. (In Russ.).

4. Efimenko O.P. Interaction of the university with employers as a condition for high-quality graduate training. Improving methodological support for the implementation of updated educational programs of higher education as a condition for improving the quality of graduate training: National scientific method. conf. (Tver, April 21–23, 2020). Tver : TGSНA, 2020. P. 19–22. (In Russ.).

5. Gromova E.A. Public-private partnership and its legal forms : a textbook. Moscow : Justicinform, 2019. (In Russ.).

6. Dadaev Ya.E. Opportunities and risks of commercialization of higher education. *Journal of Applied Research*. 2022;(3):135-143. (In Russ.).

7. Stolyarov S.V. Development of youth startups in the university environment of the Russian Federation: current issues. *Economic systems*. 2024;17(2):65-78. (In Russ.).

8. <https://smolsk.ru/klaster>. (In Russ.).

9. Social partnership: college – employers. *Accreditation in education: information and analytical journal*. URL: [https://akvobr.ru/socialnoe\\_partnerstvo\\_kolledzh\\_rabotodateli.html](https://akvobr.ru/socialnoe_partnerstvo_kolledzh_rabotodateli.html). (In Russ.).

## Информация об авторах / Information about the authors

Е.Л. Маслова – кандидат экономических наук, профессор кафедры менеджмента и торгового дела, Российский университет кооперации, Мытищи, Россия, [elena.maslova@inbox.ru](mailto:elena.maslova@inbox.ru);

Г.С. Гоголева – кандидат педагогических наук, доцент кафедры гуманитарных дисциплин и иностранных языков, Российский университет кооперации, Мытищи, Россия, [klipp60@mail.ru](mailto:klipp60@mail.ru).

E.L. Maslova – Ph.D. in economic sciences, professor of the Department of management and trade, Russian University of Cooperation, Mytishchi, Russia, elena.maslova@inbox.ru;

G.S. Gogoleva – Ph.D. in pedagogical sciences, associate professor of the Department of humanities and foreign languages, Russian University of Cooperation, Mytishchi, Russia, klipp60@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 07.11.2024; одобрена после рецензирования 07.12.2024; принята к публикации 15.12.2024.

The article was submitted 07.11.2024; approved after reviewing 07.12.2024; accepted for publication 15.12.2024.