

**Сувалова Татьяна
Викторовна**

канд. экон. наук, ФГБОУ ВО
«Государственный универси-
тет управления», г. Москва,
Российская Федерация
e-mail: suvalova.t@yandex.ru

ПРАКТИКА СОТРУДНИЧЕСТВА ВУЗА И ОРГАНИЗАЦИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РОССИИ НА ПРИМЕРЕ КАФЕДРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ФГБОУ ВО «ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ»

Аннотация. Исследован опыт сотрудничества кафедры «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» с организациями-работодателями. Перечислены основные направления взаимодействия, такие как создание и ведение клуба выпускников кафедры, работа со слушателями центра дополнительного профессионального образования, проведение круглых столов, мастер-классов работодателями на территории вуза, участие в дне карьеры, организация и проведение ежегодного Всероссийского межвузовского кадрового форума имени А.Я. Кибанова. Тесное взаимодействие с работодателями обеспечивает интеграцию образовательного процесса в практику и наоборот. В результате сотрудничества кафедра «Управление персоналом» по данным компании HeadHunter заняла почетное третье место в списке победителей, выпускающих на рынок труда самых востребованных специалистов по направлению подготовки «Управление персоналом».

Ключевые слова: работодатель, вуз, выпускник, образование, профессиональный опыт, практика.

Цитирование: Сувалова Т.В. Практика сотрудничества вуза и организаций работодателей в России на примере кафедры управления персоналом ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»//Вестник университета. 2019. № 5. С. 189–194.

Suvalova Tatyana

Candidate of Economic
Sciences, State University
of Management, Moscow,
Russia
e-mail: suvalova.t@yandex.ru

PRACTICE OF COOPERATION OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION AND EMPLOYERS' ORGANIZATIONS IN RUSSIA ON THE EXAMPLE OF THE DEPARTMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE "STATE UNIVERSITY OF MANAGEMENT"

Abstract. The experience of cooperation with organizations of employers of the Department of "Personnel Management" of the State University of Management has been explored. The main areas of interaction have been listed, such as the creation and maintenance of a club of graduates of the department, work with students of the center of additional professional education, holding round tables, master classes by employers on the territory of the university, participation in the career day, organization and holding of the annual All-Russian Inter-University Personnel Forum named after A. Ya. Kibanov. Close cooperation with employers ensures the integration of the educational process into practice and vice versa. As a result of cooperation, according to the data of HeadHunter Company, the Department of Personnel Management took honorable third place in the list of winners, releasing the most demanded specialists in the field of training "personnel management" to the labor market.

Keywords: employer, higher educational institution, graduate, education, professional experience, practice.

For citation: Suvalova T.V. Practice of cooperation of higher educational institution and employers' organizations in Russia on the example of the Department of Personnel Management of the "State University of Management" (2019) Vestnik universiteta, I. 5, pp. 189–194. doi: 10.26425/1816-4277-2019-5-189-194

Проблема трудоустройства после окончания обучения в вузе становится все более и более актуальной. Практически каждый родителей спрашивает на «Дне открытых дверей», трудоустраивает ли вуз своих выпускников, смогут ли студенты найти работу после его окончания.

На сегодняшний день практика заключения договоров о сотрудничестве вузов с работодателями становится не просто популярной, а жизненно необходимой. Можно даже сказать, что по количеству заключенных с организациями работодателями договоров о сотрудничестве судят о качестве и конкурентоспособности вуза. Рейтинг и престиж вуза также может определяться степенью активности сотрудничества с работодателями.

© Сувалова Т.В., 2019. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2019. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Взаимосвязь научного образования и практической работы влечет за собой ряд преимуществ как для вуза, так и для организаций. Для вуза это в первую очередь приведение образовательных программ в соответствие с реальными запросами рынка, возможность проведения практических исследований в реальных компаниях, тестирование научных разработок в реальных условиях, проверка полученных теоретических знаний на практике с дальнейшими корректировками или обновлением тем учебных дисциплин. Для студентов-выпускников – это возможность определиться со сферой деятельности, отраслью, будущим работодателем, разрешить спорные научно-практические вопросы как в процессе учебы, так и в процессе прохождения практики [2]. И еще очень важный момент: когда студент осознает, что знания, полученные в вузе, реально могут пригодиться в работе, растет самомотивация личностного и профессионального роста, раскрытия в себе потенциала для дальнейшей успешной карьеры.

Сотрудничество с вузами и для работодателей весьма полезно. Могут быть реализованы совместные проекты, улучшается качество выполняемых работ. И самое главное, что на практике могут пригодиться научные методики, разработанные вузами [1]. Возможно решение практических задач через привлечение молодых ученых и сотрудников вузов. Немаловажно, что работодатель в процессе практики присматривается к студентам и отбирает не «кота в мешке», а наиболее смышленного и мотивированного на карьеру практиканта. Таким образом, минимизируется риск подбора случайного или неподходящего кандидата для дальнейшей работы.

Глобальным обоюдным преимуществом сотрудничества и совместной работы «вуз–работодатель» является возможность создания единой базы знаний и общего информационного интеллектуального ресурса. Научная школа вуза и практический механизм принятия решений организации-работодателя трансформируются в единое целое – конкурентное преимущество для обеих сторон.

Вариантов сотрудничества «вуз–работодатель» великое множество. Рассмотрим основные направления взаимодействия образовательного учреждения и организации-работодателя на примере кафедры «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» (Москва) (далее – ГУУ).

Во-первых, кафедра активно поддерживает связь со своими выпускниками. Создан даже «Клуб выпускников». Регулярное общение и активная переписка помогают создать и наладить теплые и дружеские отношения независимо от статуса и престижа вчерашнего выпускника. Таким образом, по мере карьерного роста вчерашнего студента у кафедры появляются «свои люди» в лице руководителей крупных компаний и корпораций. Выпускники-руководители с благодарностью относятся к жизни кафедры и всегда готовы помочь и принять нужное количество бакалавров и магистров на все виды практик и научно-исследовательских работ [3]. В качестве примера перечислим организации, в которых ключевые позиции занимают выпускники кафедры «Управление персоналом» ГУУ: ООО «ЛКС Констракшн», Холдинг «Анкор», АО «HAYS», ООО «КС Кадровый Консалтинг», ООО «Келли Сервисез Си-Ай-Эс», ПАО «Сбербанк России», АО «Объединенная судостроительная корпорация», ЗАО «Торговый дом «ПЕРЕКРЕСТОК», ООО «Адидас», ООО «Контейнерный терминал Купавна», АО «Первая грузовая компания», ООО «Первая экспедиционная компания» и т. д. Главный вывод, который нужно сделать – это не забывать своих выпускников, а поддерживать с ними активную связь. Часто выпускники приводят своих детей учиться на свою кафедру «Управление персоналом».

Во-вторых, в рамках кафедры действует «Центр дополнительного профессионального образования, делового консалтинга и управления карьерой», в котором регулярно проходит обучение слушателей программы профессиональной подготовки «Технологии управления персоналом». Многие слушатели работают в службах управления персоналом, часть из них являются руководителями отделов по управлению персоналом. Вполне закономерно, что в процессе обучения затрагиваются вопросы дальнейшего взаимодействия кафедры и представителей различных организаций, обучающихся на данной программе [4]. Также нередко выясняется, что часть слушателей попали в свои организации в процессе прохождения практики и остались там для дальнейшей работы. Поэтому они с удовольствием соглашаются принимать в своих стенах бакалавров и магистров кафедры «Управление персоналом». Возможно также, что и в процессе принятия студентов на практику работодатель сам направляет на профессиональную переподготовку собственных сотрудников. Знакомясь со старшекурсниками направления подготовки «управление персоналом» работодатели видят высокий уровень знаний технологий управления и отправляют на учебу своих ключевых сотрудников.

В-третьих, для приема государственного аттестационного экзамена и защиты выпускных квалификационных работ формируются государственные аттестационные комиссии, в состав которых входят представители

организаций-работодателей. И с ними у кафедры возникают общие совместные планы по практикам и стажировкам бакалавров и магистров.

В рамках данных видов сотрудничества обсуждаются программы практик, корректируются цели и задачи, перечень необходимых компетенций и многие другие важные вопросы. Главное, что учебный процесс строится с учетом пожеланий реального работодателя. В процессе прохождения практики студент развивает практические навыки, так необходимые для дальнейшей профессиональной карьеры [5].

В связи с основным направлением сотрудничества (практиками) кратко перечислим основные виды практик бакалавров (табл. 1).

Таблица 1

Виды практик бакалавров направления подготовки «Управление персоналом организации»

Вид практики бакалавров	Содержание практики бакалавров
Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Первая практика проходит в конце третьего курса продолжительностью две недели. Цель: закрепление и конкретизация результатов теоретического обучения, приобретение навыков и опыта профессиональной деятельности
Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Вторая практика проходит в конце первого семестра четвертого курса продолжительностью четыре недели. Цель: закрепление профессионального опыта и углубление знаний по анализу системы управления персоналом организации в целом. Студенты анализируют систему управления организацией и детально изучают все функциональные подсистемы системы управления персоналом в соответствии с выбранной темой диплома (выпускной квалификационной работы, далее – ВКР)
Преддипломная практика	Третья практика проходит в конце четвертого курса продолжительностью пять недель. Цель: развитие профессиональных компетенций. Студенты на основе полученных теоретических знаний и имеющегося практического опыта не просто анализируют систему управления персоналом исследуемой организации, а предлагают проектные рекомендации по ее улучшению в качестве экспертов. Анализ материалов реализуется в проектной главе диплома (ВКР) с оценкой экономической эффективности предложенных рекомендаций

Составлено автором по материалам исследования

Таким образом, выпускник кафедры не только изучает теоретико-методологические аспекты исследуемой проблемы (темы диплома), а учится анализировать действующую систему управления персоналом с точки зрения ее эффективности, выявлять узкие места, разрабатывать методику по улучшению изучаемого вопроса, предлагать работодателю готовый проект для реализации задач на практике. По итогам прохождения всех видов практик обучающиеся пишут отчет и защищают его на комиссии.

Неоспоримым достоинством практики является мягкая адаптация бакалавров к реальной работе и профессиональным функциям в стенах организаций работодателей, развиваются практические навыки, так необходимые в дальнейшей профессиональной деятельности.

В отличие от бакалавриата в магистратуре 5 видов практик: учебная (по получению первичных профессиональных умений и навыков), производственная (научно-исследовательская работа), производственная (педагогическая), производственная (по получению профессиональных умений и опыта) и педагогическая. Цели, в принципе, такие же, как и у практики рассмотренных выше бакалавров – углубление знаний и развитие практических профессиональных навыков.

В процессе совместного сотрудничества вуза и работодателя обсуждаются не только программы практик, но и темы выпускных квалификационных работ, а в некоторых случаях и темы курсовых проектов, то есть работа пишется обучающимся не «для галочки», а в соответствии с реальными потребностями и запросами работодателя. Таким образом, в организацию приходит подкованный специалист и приносит собственные разработки по важным для компании направлениям.

Необходимо отметить, что организации-партнеры кафедры нередко приезжают на встречу со студентами 3-4 курсов для проведения лекций, круглых столов, мастер-классов. Особенно частые гости – из «ЛКС Констракшн», международной рекрутинговой компании HAYS, гостиницы «Монарх-Центр». Приезжая на встречу, представители компаний показывают презентацию об организации, рассказывают о специфике работы, отвечают на вопросы, проводят в игровой форме различные кейсы и таким образом обучают студентов на практике разрешать профессиональные задачи на территории вуза.

Для студентов в марте-апреле университет организует «День карьеры». Это очень важное и значимое для старшекурсников мероприятие. Отметим такие компании, как MOLGA Consulting, KPI Monitor. В первой студентам предлагают не только вариант практики, но и стажировки, причем оплачиваемой. Возможно заключение ученического договора с последующим трудоустройством с пропорционально растущей оплатой труда, чтобы обучающийся смог продолжить свое образование в магистратуре и самостоятельно его оплачивать. MOLGA заинтересована в квалифицированных кадрах, ориентирует студентов на продолжение образования по специальности. Вторая компания, KPI, предложила бесплатно для кафедры и вуза установить программное обеспечение в компьютерные классы, чтобы познакомить студентов с передовыми технологиями в области комплексной оценки эффективности систем управления персоналом организации по ключевым показателям деятельности.

Отметим значимое для кафедры ежегодное мероприятие – Всероссийский межвузовский кадровый форум имени А. Я. Кибанова, который проходит при поддержке Национального союза «Управление персоналом» и ГУУ. В течение трех дней проходят с презентациями выступления представителей крупных организаций различных сфер деятельности, дискуссии, круглые столы, мастер-классы. Проводятся конкурсы инновационных проектов молодых ученых «Управление персоналом: перспективы развития», конкурсы инновационных проектов студентов по секциям «Управление персоналом: мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Инновационные технологии управления персоналом», «Новые технологии развития персонала». Участвуют молодые ученые и студенты из Москвы, Воронежа, Самары, Перми, Ставрополя, Новгорода, Новосибирска, Сургута, Екатеринбурга, Санкт-Петербурга, Кемерово и многих других городов, представляя ведущие вузы России. Обсуждаются перспективы развития новых технологий в управлении персоналом, развитие системы дополнительного профессионального образования, как фактора повышения трудового потенциала регионов, современные тенденции гуманизации труда и многие другие важные вопросы. Многие компании проявляют интерес к кадровому форуму и становятся бизнес-партнерами кафедры «Управление персоналом».

Перечислим занимаемые должности. Регулярными участниками форума являются [6]:

- заместитель директора Департамента государственной службы и кадров Правительства Российской Федерации, член Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом;
- исполнительный директор НП «ВКК-Национальный союз кадровиков», член Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом;
- генеральный директор Всероссийского центра уровня жизни;
- генеральный директор ООО «Международный консорциум профессиональных сообществ»;
- ученый-исследователь, член промышленно-торговой палаты (ИПК) ФРГ;
- директор по персоналу Ресторанного холдинга White Rabbit Family;
- директор Корпоративного Университета Компании НИКАМЕД;
- бизнес-тренер компании Business Speech;
- бизнес-тренер, Laboratory of Business Solutions/ Лаборатория Бизнес Решений;
- директора институтов и заведующие кафедр вузов России.

В рамках форума проходит и Всероссийский конкурс бизнес-кейсов по управлению персоналом и экономике труда для организаций реального сектора экономики и сферы консалтинга. Обсуждаются и рассматриваются кейсы из практики компаний. В рамках форума обмениваются опытом как представители организаций-партнеров, так и аспиранты, магистры и студенты различных российских вузов, участвуют также и школьники. Предусмотрено заочное участие в рамках заочной конференции. Победители и участники мероприятий получают наградные документы.

В результате обмена знаниями и опытом в рамках Всероссийского межвузовского кадрового форума имени А. Я. Кибанова с каждым годом число организаций-партнеров растет.

Представим описанные выше варианты взаимодействия «вуз–работодатель» в виде таблицы (табл. 2).

Таблица 2

Виды сотрудничества кафедры «Управления персоналом» с организациями работодателями (практический опыт)

Виды сотрудничества	Цели и результат
«Клуб выпускников»	Отслеживается карьерный путь выпускников, анализ и статистика востребованности выпускников. «Свои» люди во многих известных и значимых организациях и как результат студенты приходят на практику в «проверенные» компании и реально развивают профессиональные навыки и изучают систему управления персоналом на практике, а не занимаются «вспомогательными» функциями
Центр дополнительного профессионального образования, делового консалтинга и управления карьерой	Тройная цель. Во-первых, среди слушателей всегда есть желающие пригласить на практику студентов кафедры с последующим контролем качества практики. Во-вторых, наблюдая за высоким уровнем теоретических знаний студента, работодатель направляет на обучение собственный персонал, что максимизирует прибыль кафедры и вуза в целом. В-третьих, возникают совместные проекты, уточняются читаемые для студентов и слушателей темы дисциплин.
Комиссии по приему гос. аттестационного экзамена и по защите выпускной квалификационной работы	В результате общения с представителями организаций решается не только вопрос практики, но и обсуждается перечень необходимых профессиональных компетенций, современные требования работодателя к молодым кандидатам. Возможно уточнение и корректировка программ практик.
Непосредственно прохождение практики в организациях партнеров	1 цель: углубление знаний и развитие профессиональных навыков обучающихся, обучение умениям анализировать системы управления персоналом и выявлять ее узкие места, разрабатывать рекомендации, проекты по улучшению действующей системы управления персоналом. 2 цель: в процессе совместного сотрудничества вуза и работодателя обсуждаются и корректируются программы практик, темы выпускных квалификационных работ и курсовых проектов. 3 цель: гарантии качества прохождения практики от работодателя.
Проведение встреч, круглых столов, мастер-классов работодателями на территории вуза	Студенты знакомятся с культурой организации, понимают специфику работы, учатся решать профессиональные задачи. Таким образом происходит развитие практических навыков студентов на территории вуза.
День карьеры	1 цель: знакомство с представителями организаций-работодателей с возможностью отбора лучших. 2 цель: консультирование обучающихся на предмет специфики работы в той или иной компании. 3 цель: заключение договоров о сотрудничестве с ГУУ с представителями организаций. 4 цель: организация практики обучающихся.
Всероссийский межвузовский кадровый форум имени А. Я. Кибанова	1 цель: привлечение работодателей к образовательному процессу и программе. 2 цель: повышение имиджа, рейтинга, статуса кафедры и вуза среди организаций и вузов России. 3 цель: расширение баз практик.

Составлено автором по материалам исследования

Как совокупный результат всех вышеописанных мероприятий по данным HeadHunter «Лучшие факультеты и вузы Москвы по версии hh.ru 2018-2019» в рейтинге факультетов московских вузов в восьми профессиональных сферах по версии hh.ru-2019 по направлению «Управление персоналом» кафедра «Управление персоналом»

ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» заняла почетное третье место. На первом месте – ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», на втором – ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова». Таким образом, востребованность в выпускниках кафедры «Управление персоналом» официально признана и подтверждается статистическими данными известной компанией HeadHunter – 3 место в списке победителей, выпускающих на рынок труда самых востребованных специалистов по направлению подготовки «Управление персоналом» [7].

В заключении отметим, что кафедра участвует в выставке «Образование и карьера», которая ежегодно проходит в марте в Гостином дворе, в выставке «Образование в Москве» в отеле «Рэддисон Славянская» (Москва).

В перспективе хотелось бы видеть не только отечественных работодателей, но и зарубежных. Ведь система управления персоналом в виде кадровой политики реализуется абсолютно в любой компании независимо от национальности, количества персонала, отраслевой принадлежности и страны проживания.

Библиографический список

1. Гуськова, М. В., Звонников, В. И. Взаимодействие работодателей и вузов: вчера, сегодня, завтра//Вестник Костромского государственного университета. 2012. № 4. С. 67-71.
2. Вадова, Л. Ю. Система взаимодействия вуза и работодателей в подготовке будущих специалистов//Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 5-2. С. 311-315.
3. Научный журнал «Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://applied-research.ru/ru/rules/index> (дата обращения: 22.02.2019).
4. Решетников, И. Н. Актуальные проблемы взаимодействия вуза и работодателя//Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусства. 2009. № 9. С. 91-99.
5. Семенова, Н. С. Взаимодействие вуза с работодателями как условие качественной подготовки выпускников//Проблемы и перспективы развития образования: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Пермь, май 2012 г.). Пермь: Меркурий, 2012. С. 161-162.
6. Программа «Всероссийский межвузовский кадровый форум имени А. Я. Кибанова» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: hrkibanovforum.ru/?p=1 (дата обращения: 24.02.2019).
7. Рейтинг факультетов московских вузов в восьми профессиональных сферах по версии hh.ru. 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://career.ru/article/19270> (дата обращения: 24.02.2019).

References

1. Gus'kova, M. V., Zvonnikov, V. I. Vzaimodeistvie rabotodatelei i vuzov: vchera, segodnya, zavtra [Interaction between employers and universities: yesterday, today, tomorrow]. Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta, 2012 [Bulletin of the Kostroma State University], I. 4, pp. 67-71.
2. Vadova, L.Yu. Sistema vzaimodeystviya vuza i rabotodatelei v podgotovke budushchikh spetsialistov [The system of interaction of the university and employers in the preparation of future specialists]. Mezhdunarodnyi zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy, 2016 [Scientific journal "International Journal of Applied and Fundamental Research"], I. 5-2, pp. 311-315.
3. Nauchnyi zhurnal «Mezhdunarodnyi zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy» [Scientific journal "International Journal of Applied and Fundamental Research"]. Available at: <https://applied-research.ru/ru/rules/index> (data obrashcheniya: 22.02.2019).
4. Reshetnikov, I. N. Aktual'nye problemy vzaimodeistviya vuza i rabotodatelya [Actual problems of interaction between the university and the employer]. Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstva, 2009 [Bulletin of the Kemerovo State University of Culture and Arts], I. 9, pp. 91-99.
5. Semenova, N. S. Vzaimodeistvie vuza s rabotodatelyami kak uslovie kachestvennoi podgotovki vypusknikov [High school interaction with employers as a condition for high-quality graduate training]. Problemy i perspektivy razvitiya obrazovaniya: materialy II Mezhdunar. nauch. konf. (Perm, Mai, 2012) [Problems and prospects of development of education: Proceedings of the II International. scientific conf. (Perm, May 2012)]. Perm: Merkurii, 2012, pp. 161-162.
6. Programma "Vserossiiskii mezhvuzovskii kadrovyy forum imeni A. Ya. Kibanova" [Program of the All-Russian Inter-University Personnel Forum named after A. Ya. Kibanov]. Available at: <https://hrkibanovforum.ru/?p=1> (accessed 24.02.2019).
7. Reiting fakul'tetov moskovskikh vuzov v vos'mi professional'nykh sferakh po versii hh.ru [Rating of Moscow universities in eight professional areas according to hh.ru], 2019. Available at: <https://career.ru/article/19270> (дата обращения: 24.02.2019).