

УДК 331.108.45

Сафарова Р.В. аспірант кафедри інноватики і управління, ГВУЗ «ПГТУ», г.Мариуполь

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ И ОБРАЗОВАНИЕ

Сафарова Р.В. Людський капітал підприємства і освіта. У статті розглядаються тенденції зростання значущості вищої освіти персоналу на сучасному промисловому підприємстві і визначення ролі значущості взаємодії «підприємство-вуз». Також розглянуті моделі ефективної взаємодії на прикладі зарубіжних підприємств.

Сафарова Р.В. Человеческий капитал предприятия и образование. В статье рассматриваются тенденции роста значимости высшего образования персонала на современном промышленном предприятии и определение роли значимости взаимодействия «предприятие-вуз». Также рассмотрены модели эффективного взаимодействия на примере зарубежных предприятий.

Safarova, R.V. Human Capital business and education. The article discusses the importance of growth trends of higher education staff in the modern industrial enterprise and the importance of defining the role of the interaction of "enterprise-university." It is also considered a model of effective interaction in the case of foreign companies.

Постановка проблемы. В настоящее время проблема отсутствия двустороннего взаимодействия современных предприятий с ВУЗами исследована недостаточно, что ведет к дисбалансу между спросом и предложением на рынке труда и рынке образовательных услуг. Существует необходимость уточнения роли сотрудничества предприятий с учебными учреждениями.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованиям современных тенденций взаимодействия предприятий и образовательных учреждений посвящено ряд работ отечественных и зарубежных ученых: А.У. Ибрагимова, С.В. Коршунова, М.Б. Гузаирова, А.С. Цепкова.

Цель работы. Исследование роли эффективного сотрудничества предприятий с ВУЗами для восстановления баланса между спросом и предложением на рынке труда.

Изложение основного материала. В современной экономике появление понятия «человеческий» капитал связано с переходом человечества к инновационной экономике, основанной на генерации, распространении и использовании знаний. Индивидуальные навыки и способности человека, умение адаптировать их к постоянно меняющимся условиям, высокая квалификация становятся ведущим производственным ресурсом. Инвестиции в интеллектуальный капитал превращаются в наиболее эффективный способ размещения ресурсов.

Обучающие процессы становятся все более важными в совокупности процессов, обеспечивающих конкурентоспособность предприятий. Знание превращается в фундаментальный ресурс в современной экономике, овладение им выступает в качестве важнейшего процесса. При этом в современных условиях необходимо стремительно реагировать на изменения. Иметь в распоряжении необходимые ресурсы в определенное время, быстро находить компетентных партнеров, обеспечивать коммуникации, сотрудничать и взаимодействовать друг с другом. Именно в этом ключ к постоянному созданию нового знания, развитию новых навыков, необходимых для поддержания или расширения конкурентных преимуществ.

В нормально функционирующей рыночной экономике более образованные люди получают более высокое вознаграждение за труд. Обучение повышает продуктивность работника, дает ему специальные навыки, знания и привычки, полезные в трудовой деятельности. Высокий уровень образования свидетельствует о более высоких способностях, которые сами по себе делают работника нужным работодателю.

Во всем мире наблюдается рост количества лиц с высшим образованием, что подтверждает осознание роли высшего образования в формировании человеческого капитала. Политические и экономические реформы конца 80-х - начала 90-х годов не могли не отразиться на всей системе образования, и высшего образования в частности. Изменения как содержательного, так и организационно-административного характера происходили под влиянием целого ряда факторов: ориентация на международные стандарты, разрыв былых академических связей с системой образования параллельно с усилением влияния новых стран (США, Турция и др.) на фоне острой хронической нехватки собственных финансовых и кадровых ресурсов. Произошла диверсификация высшей школы: вузов стало намного больше.

Несмотря на декларируемую всеми без исключения правительствами независимой Украины «европейскость» нашего государства, подход к высшему образованию в Украине сильно отличается от европейского. В Европе подход к высшему образованию отличается ответственностью и взвешенностью. Его не получают "впрок", как в Украине - там попросту нет такого явления как учеба в университете ради диплома. В Украине все по-другому. Как результат - разница в количестве высших учебных заведений, разница в качестве специалистов. Количество вузов в Украине превышает количество вузов во Франции, Германии, Италии, Бельгии, Голландии и Польше вместе взятых и это при том, что в Украине населения примерно около 45 миллионов человек, а в перечисленных странах около 250 миллионов. Всего в Украине насчитывается более 860 ВУЗов, однако вопреки ожиданиям некоторых деятелей от науки диалектического перехода количества образовательных учреждений в качество высшего образования в Украине не происходит [1, С. 78]. До сих пор ни один из украинских ВУЗов не сумел попасть в серьезные мировые рейтинги университетов.

В работе был проведен анализ состава руководителей, специалистов и служащих имеющих высшее и среднее специальное образование в 2008-2010 гг. на примере промышленного предприятия – ПАО ММК им. Ильича. Выбор обусловлен тем, что ПАО ММК им. Ильича является типичным крупным предприятием металлургической отрасли Украины.

Таблица 1

Состав руководителей, специалистов и служащих, имеющих высшее и среднее специальное образование в 2008-2010 гг.

Уровень образования (удельный вес, в %)	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Высшее образование	61%	64%	66%
Среднее специальное	30%	29%	25%
Общий уровень	91%	93%	91%

Из таблицы 1 видно, что в 2010 г. уровень образования среди руководителей, специалистов, служащих (РСС) составил 91%, что на 2% ниже по сравнению с 2009 г. Вместе с тем, на 2% увеличилось количество РСС имеющих высшее образование и на 4% уменьшилось количество работников, окончивших техникум. Это свидетельствует о том, что с каждым годом на предприятии увеличивается количество сотрудников с высшим образованием.

В табл. 2 приведен состав молодых специалистов по видам образования, принятых на комбинат в 2008-2010 гг.

Таблица 2

Состав молодых специалистов принятых на комбинат

№ п/п	Образование	2008 г.	2009 г.	2010 г.
1.	Высшее образование	47	17	31
2.	Среднее специальное	53	4	28
	Итого:	100	21	59

Из табл. 2. видно, что количество принятых на комбинат молодых специалистов в сравнении с 2009 г увеличилось. Молодежи, имеющей высшее образование, было принято на 14 чел. больше (82,3%). Количество принятых молодых специалистов – выпускников техникумов увеличилось на 24 чел [2, С. 75].

Количество принятых на комбинат выпускников ВУЗов увеличилось по причине приведения численности персонала комбината в соответствие с объемами производства структурных подразделений, что обусловило потребность в специалистах узких профилей, таких как «Автоматизированный электропривод», «Металлургия черных металлов», «Промышленный транспорт». Это подтверждает анализ состава принятых выпускников ВУЗов по специальностям (см. Таблица 3).

Таблица 3

Состав принятых выпускников ВУЗов по видам специальностей

№ п/п	Специальность	2008 г.	2009 г.	2010 г.
1	2	3	4	5
1.	Металлургия черных металлов	7	4	6
2.	Литейное производство	-	-	-
3.	Обработка металлов давлением	6	6	5
4.	Оборудование и технология сварочного производства	2	1	1
5.	Металлургические машины и оборудование	1	-	-
6.	Подъемно-транспортные машины	-	-	2
7.	Технология машиностроения	5	-	-
8.	Электроснабжение промышленных предприятий	5	4	-
9.	Автоматизированный электропривод	6	-	12
10.	Промышленная теплоэнергетика	1	2	2
11.	Промышленная теплотехника	3	-	1
12.	Электросвязь	2	-	-
13.	Информатика	3	-	-
14.	Промышленный транспорт	3	-	2
15.	Промышленное и гражданское строительство	-	-	-
16.	Металловедение и термообработка	1	-	-
17.	Гидравлические и пневматические системы	1	-	-
18.	Экономика промышленных предприятий	-	-	-
19.	Дошкольное воспитание	1	-	-
20.	ИТОГО:	47	17	31

Анализ показал, что в 2010 году предприятие не испытывало потребность в специалистах - строителях, металловедах, литейщиках, экономистах. Удовлетворялась потребность цехов в специалистах узкого профиля: прокатчиках, специалистах по автоматизации металлургических процессов [3, С. 78]. Это и есть пример несоответствия

спроса и предложения, что свидетельствует о плохих коммуникациях между учебными учреждениями и предприятием. Безработица среди выпускников вузов в настоящее время является серьезной проблемой.

Обучение молодых специалистов, изначально далеких от специфики данного конкретного предприятия, требует значительных затрат времени и других ресурсов, что также может быть не выгодно работодателю. Оптимальным решением для многих предприятий в такой ситуации становится адресная подготовка студентов, заинтересованных в будущем трудоустройстве на данном предприятии, посредством заключения договоров с профильными вузами. Особенность сегодняшней экономической ситуации в том, что восстановление промышленного и образовательного потенциалов и обновление образования могут и должны решаться совместно, при объединении возможностей, потенциала и ресурсов сфер экономики и вузов региона. По пути возобновления утерянного взаимодействия сделал первый шаг Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет (ЛЭТИ), выбрав в качестве средства восстановления сети своих стратегических партнеров договор стратегического партнерства с предприятиями профильных отраслей.

Двусторонние договорные отношения предусматривают: составление долгосрочных программ подготовки специалистов для предприятия с учетом перспектив развития отрасли и предприятия; целевую составляющую подготовки студентов, реализуемую совместно сотрудниками вуза и предприятия; создание базы для проведения технологической практики студентов и дипломников; создание в вузе новых и переоснащение имеющихся учебно-научных лабораторий; организацию совместных структур для координации сотрудничества, в том числе кафедр с новой функциональной нагрузкой и организационной экономической моделью. Основой достижения соглашения между рынком труда и рынком образовательных услуг, основным стимулом формирования партнерских отношений является взаимная заинтересованность в повышении качества подготовки специалистов.

К сожалению, в Украине пока отсутствует механизм координации системы подготовки кадров. Службы занятости и рекрутинговые агентства продолжают ощущать несоответствие спроса и предложения на рынке труда; высшие учебные заведения, в большинстве своем по-прежнему, ведут подготовку специалистов, не учитывая потребности в кадрах на рынке труда.

На основании зарубежного опыта (Япония, Скандинавия) хорошие результаты дает выполнение вузом научно-практических работ по заказу предприятий. Компания финансирует в целом или по отдельным статьям расходы, а университет обеспечивает исследовательские работы не только силами научных сотрудников и преподавателей, но привлекает для этой работы и студентов и аспирантов, что в будущем открывает перед ними реальные возможности целевого трудоустройства. Например, в РГПУ им. А.И. Герцена, кафедра органической химии выиграла грант Министерства Науки на научную разработку создания лекарственного препарата, и в настоящее время ведет совместную работу по этому проекту с ФГУП (Федеральное государственное унитарное предприятие) Российский научный центр «Прикладная химия»; кафедры живописи и рисунка факультета изобразительных искусств взаимодействуют с издательствами при выполнении заказов по дизайну и иллюстрированию изданий.

Интересным направлением по работе со студентами еще в процессе их обучения в вузе может быть создание специальных обучающих центров. В них создаются рабочие места, имитирующие деятельность на реальных предприятиях. Цель подобной практики – получение профессиональных навыков и опыта по профилю своего образования и закрепление их в работе.

Масштаб и направления сотрудничества между вузами и предприятиями могут быть разнообразными. Помощниками и посредниками здесь выступают рекрутинговые агентства и службы занятости. Наиболее ярким примером такой деятельности в

Петербурге является Санкт-Петербургский государственный университет технологии и дизайна, на базе которого работает межвузовская «Городская студенческая биржа труда и обучения», поддерживаемая городской администрацией и московскими программами.

Вывод. На основе анализа динамики состава руководителей, специалистов и служащих, имеющих высшее и среднее специальное образование, анализа состава молодых специалистов принятых на комбинат, в работе была выявлена тенденция к увеличению числа работников с высшим образованием. Несмотря на это, анализ состава принятых выпускников ВУЗов по видам специальностей показывает, что существует проблема невостребованности специалистов по определенным видам специальностей. Это свидетельствует об отсутствии налаженных связей между современными предприятиями и учебными учреждениями, которое приводит к проблеме дисбаланса между спросом и предложением на рынке образовательных услуг и рынке труда на специалистов.

Авторами предложено урегулировать этот баланс при помощи эффективного сотрудничества между предприятиями и учебными учреждениями, представленного из опыта других стран. Примером такого сотрудничества является заключение договоров с профильными вузами, выполнение вузом научно-практических работ по заказу предприятий, а также создание специальных обучающих центров с целью получения профессиональных навыков и опыта по профилю своего образования.

Таким образом, в работе показано увеличение значимости сотрудничества вузов с предприятиями в современных условиях. Только ориентируясь на реальные потребности работодателей высшее образование может обеспечить рынок востребованными специалистами. А для предприятий, в свою очередь, различные формы сотрудничества с вузами – это возможность избегания кадровых проблем, даже в период финансового кризиса.

Список использованных источников:

1. Ибрагимов А.У. Состояние и перспективы взаимодействия предприятий и образовательных учреждений в сфере подготовки специалистов по управлению качеством // Университетское управление: практика и анализ. – 2007. - № 3 (49) – с. 77 – 83.
2. Отчет о работе отдела кадров ПАО ММК имени Ильича за 2009 г. – Мариуполь, 2009 – 75 с.
3. Отчет о работе отдела кадров ПАО ММК имени Ильича за 2010 г. – Мариуполь, 2010 – 78 с.
4. Коршунов С.В. Механизмы и условия привлечения работодателей из наукоемких отраслей к формированию содержания подготовки инженеров // Содержание, формы и методы обучения в высшей школе – М., 2007. –84 с.
5. Гузаиров М. Б. Стратегическое партнерство ВУЗов и предприятий - залог успешного инновационного развития региона / М.Б. Гузаиров // Экономика и управление: научно-практический журнал.- 2005. - № 6. – С. 25 - 26.
6. Цепков А.С. Кризис и федеральная система профессионального образования / А. С. Цепков // Администратор образования. – 2009. - №5. – С. 4–6.

Ключевые слова: образование, человеческий капитал, сотрудничество, востребованность, рынок труда, баланс спроса и предложения;

Ключові слова: освіта, людський капітал, співробітництво, затребуваність, ринок праці, баланс попиту та пропозиції;

Keywords: education, human capital, cooperation, demand, labor market supply and demand balance.