



Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2021. Т. 21, вып. 3. С. 254–262

Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology, 2021, vol. 21, iss. 3, pp. 254–262

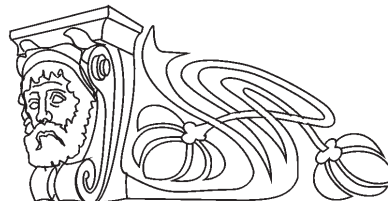
<https://soziopolit.sgu.ru>

<https://doi.org/10.18500/1818-9601-2021-21-3-254-262>

Научная статья

УДК 316.334.23

Формы взаимодействия предприятий и учебно-образовательных структур при подготовке кадров для инновационных предприятий региона



Е. В. Кузьмина[✉], Н. В. Гончарова

Ульяновский государственный университет, Россия, 432017, г. Ульяновск, ул. Льва Толстого, д. 42

Кузьмина Елена Владимировна, кандидат социологических наук, доцент кафедры связей с общественностью, рекламы и культурологии, lenastar@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0498-9034>

Гончарова Наталья Владимировна, кандидат социологических наук, доцент кафедры связей с общественностью, рекламы и культурологии, nata_gonch@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6958-9701>

Аннотация. В статье рассмотрены сложившиеся в регионе образовательные практики и формы взаимодействия предприятий, вузов, ссузов, образовательных центров и других структур в процессе подготовки кадров для инновационных предприятий Ульяновской области. Названа проблема недостаточной подготовленности выпускников и отмечена необходимость постдипломного обучения в соответствии с условиями инновационного производства. Обозначены в связи с этим некоторые различия в подходах новых производств и предприятий, существующих с советской поры. В частности, речь идет о развитии различных внутрикорпоративных программ переподготовки и повышения квалификации, в том числе на базе собственных образовательных центров. При этом подобные форматы взаимодействия не лишены противоречий и существенно отличаются для рабочих и специалистов, для выпускников вузов и ссузов. В целом, развитие инновационного сектора в экономике предъявляет новые требования к подготовке кадров, готовности системы образования учитывать постоянно меняющиеся запросы предприятий, связанные с применением новых технологий и выпуском новых продуктов. Подчеркивается роль неинституционализированных форм обучения сотрудников, их желание непрерывно совершенствоваться, развиваться, умение самостоятельно искать и получать новые знания в постоянно меняющихся условиях. В этой связи важной становится способность к самообучению, в том числе с привлечением сетевых образовательных порталов. Акцентируются важность ранней ориентации детей на изучение технических дисциплин и роль детских технопарков, совместных школьных классов с инновационными предприятиями, значение межрегиональных центров компетенций для среднего специального образования.

Ключевые слова: подготовка кадров, инновационные предприятия, взаимодействия предприятий и образовательных структур

Благодарности. Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект «Особенности стратегий занятости молодежи в регионах с развивающимися инновационными кластерами (на примере Ульяновской области)» № 18-411-730012).

Для цитирования: Кузьмина Е. В., Гончарова Н. В. Формы взаимодействия предприятий и учебно-образовательных структур при подготовке кадров для инновационных предприятий региона // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2021. Т. 21, вып. 3. С. 254–262. <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2021-21-3-254-262>

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

Forms of interaction between enterprises and educational structures in the training of personnel for regional innovative enterprises

E. V. Kuzmina[✉], N. V. Goncharova

Ulyanovsk State University, 42 Leo Tolstoy St., Ulyanovsk 432017, Russia

Elena V. Kuzmina, lenastar@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0498-9034>

Natalia V. Goncharova, nata_gonch@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6958-9701>

Abstract. The article discusses educational practices and forms of interaction among enterprises, universities, colleges, educational centers and other structures in the process of training for innovative enterprises of Ulyanovsk region. In this regard, some differences in the approaches of new industries and enterprises that have existed since the Soviet era are indicated. In particular, this concerns the development of various intracorporate retraining and advanced training programs, including their own educational centers. At the same time, such formats are not devoid of



the contradictions and are different for workers and specialists, for universities' and colleges' graduates. In general, the development of innovation sector poses new requirements for training and readiness of the education system to take into account the constantly changing demands of enterprises with new technologies and new products. On the other hand, the role of non-institutional forms of training of employees, their desire to improve, develop and the ability to independently search for and receive new knowledge in constantly changing conditions are emphasized. In this regard, the ability to self-study, including the involvement of online educational portals was highlighted. The importance of the early orientation of children to study technical disciplines and the role of children's technology parks, joint school classes with innovative enterprises, and the importance of interregional competence centers for secondary special education was emphasized.

Keywords: personnel training, innovative enterprises, interaction of enterprises and educational structures

Acknowledgements: This work was supported by the Russian Foundation for Basic Research (project "Features of youth employment strategies in regions with developing innovation clusters (on the example of the Ulyanovsk region)" No. 18-411-730012).

For citation: Kuzmina E. V., Goncharova N. V. Forms of interaction between enterprises and educational structures in the training of personnel for regional innovative enterprises. *Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology*, 2021, vol. 21, iss. 3, pp. 254–262 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2021-21-3-254-262>

This is an open access distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)

Задачи формирования и развития кадрового потенциала для реализации инновационной политики, стимулирования инновационной активности молодежи в настоящее время стоят в приоритетах развития экономики и приобретают все большую актуальность. Речь идет как о крупных современных компаниях, делающих ставку на автоматизацию и компьютеризацию производства, так и малом и среднем инновационном предпринимательстве, базирующемся на передовых наукоемких технологиях. В основу развития Ульяновской области сегодня также заложена идея формирования индустриальных и промышленных зон, развития инновационного технологического предпринимательства. В 2018 г. регион вошел в первую десятку рейтинга субъектов инновационной деятельности. А в первом полугодии 2020 г. Ульяновская область заняла первое место среди регионов России по темпам роста инвестиционной активности¹. В регионе развивается портовая особая экономическая зона, реализуется ряд крупных инновационных проектов. Часть из них сосредоточена на крупных традиционных предприятиях авиационной, машиностроительной отрасли, где в настоящее время внедряются инновационные системы и технологии. Кроме того, формируется сектор новых промышленных предприятий, компаний, действующих в том числе с привлечением иностранного капитала, использующих наряду с современными технологиями новые формы кадровой политики, системы мотиваций участия в инновациях. Большая часть из них сосредоточена в Промышленной зоне «Заволжье». Там же, на базе Ульяновского нанотехнологического центра, расположены и высокотехнологичные компании региона. Наряду с этим среди перспективных направлений дальнейшего развития инновационной экономики руководство области называет проектный офис национальной технологической инициативы (НТИ) «Технокампус 2.0 – Технологическая долина 2.0 – Сантор», на базе которого будут сформированы инжиниринговые центры и опытные производства.

Учебные заведения региона, в свою очередь, также ставят задачу повышения уровня адаптив-

ности выпускников к глобальным экономическим процессам, расширения интеллектуального кругозора молодых специалистов, обеспечения востребованности на рынке труда, формирования фундамента для развития личностных и профессиональных компетенций.

В этой связи возникает вопрос, насколько меняются формы взаимодействия учебных заведений и предприятий в вопросах подготовки кадров для инновационной сферы.

В данной статье будут рассмотрены сложившиеся в регионе образовательные практики и формы взаимодействия предприятий, вузов, ссузов, образовательных центров и прочих структур в процессе подготовки кадров для инновационных предприятий Ульяновской области. В рамках исследования были использованы методы количественного и качественного анализа. В частности, проведены экспертные интервью со специалистами региональных органов власти, отвечающими за реализацию программ инновационного развития региона, руководящими работниками промышленных предприятий, представителями вузов и ссузов, ведущих подготовку по изучаемым направлениям (N = 15), интервью со специалистами инновационного кластера региона, в том числе ответственными за работу с персоналом (N = 55). Кроме того, в статье использованы данные анкетного опроса молодежи в возрасте от 18 до 35 лет (N = 1507), работающей на крупных, средних и мелких предприятиях, в том числе расположенных в инновационных парках области.

Вопросы взаимодействия учебных заведений и предприятий в процессе подготовки молодых специалистов традиционно находятся в фокусе внимания исследователей. В качестве основной фиксируется проблема необходимости дополнительной образовательной подготовки выпускника после окончания учебного заведения в соответствии с условиями конкретного производства. Например, Е. Савицкая в своей статье «Формы взаимодействия вузов и предприятий» пишет: «...на недостаток практических навыков у выпускников указали 91% работодателей»². Эту проблему в качестве ключевой отметили и большинство



экспертов, принявших участие в исследовании. Фактически, по их утверждению, выпускников приходится «доучивать» непосредственно на рабочем месте. Причем, по данным нашего исследования, между выпускниками ссузов и вузов, как отмечают некоторые эксперты, есть существенная разница: *С ссуза он выходит все-таки более-менее уже с какими-то профессиональными компетенциями, он руками уже многое умеет делать, то с вуза, как правило, больше все-таки теоретики выходят, поэтому работодатели понимают, что им нужно еще этого специалиста, так скажем, доделывать...* (представитель Агентства развития человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области).

Как показывает анализ интервью, предприятия, созданные еще в советский период, и новые, открывшиеся в регионе за последние десять лет, решают данную проблему, используя разные подходы. На так называемых традиционных производствах, а это в том числе и крупные градообразующие предприятия ООО «Ульяновский автомобильный завод», АО «Авиастар СП», действует сохранившаяся как советское наследие дополнительно оплачиваемая система наставничества. Новые же предприятия, возникшие в регионе в последние десятилетия (многие из них входят в крупные международные компании, транснациональные корпорации, построенные с участием иностранного капитала) практикуют несколько иной подход. Они также организуют процесс «доучивания» будущего сотрудника, но делают это в своей внутренней (внутрикорпоративной) выстроенной системе и собственных центрах обучения. Это связано, в первую очередь, с тем, что подобные производства обладают, как правило, уникальными технологиями и не заинтересованы в том, чтобы их раскрывать, даже для потенциальных соискателей. Во-вторых, они стараются избежать снижения себестоимости труда специалиста или рабочего, производительность которого станет снижаться, если он будет отвлекаться на обучение нового работника. В-третьих, кроме освоения профессиональных компетенций, на таких внутренних курсах, тренингах происходит «погружение» в корпоративную культуру компании, ознакомление с ее философией, миссией, принципами работы.

Собственно, это подтверждают и результаты анкетного опроса. Например, почти все опрошенные работники промышленных предприятий Промышленной зоны «Заволжье» в той или иной форме за время работы становились участниками внутрифирменных образовательных программ (в первую очередь, курсов повышения квалификации). Только 23% ответили, что никогда не принимали в них участия. Однако в интервью работники предприятий говорили о том, что обучение касается в основном ввода в эксплуатацию новых программ и оборудования.

На подобных предприятиях тоже есть свои системы стажировки и наставничества. Но проходят они несколько иначе, чем на «традиционных» производствах, существующих с советской поры. Так, программы обучения для предприятий, входящих в ТНК, разрабатываются централизованно, указания и методики по их проведению приходят из центрального офиса компании. Например, на одном из предприятий инновационного кластера подобная практика осуществляется следующим образом. К стажеру прикрепляют наставника на определенном участке, который и обучает его работе на конкретном оборудовании непосредственно на производстве. Претенденту на вакантное место выдается так называемая стажировочная тетрадь, которая, по словам экспертов, отражает предназначенную для освоения программу и предполагает еще и сдачу экзамена по итогам обучения.

Кроме того, в эту программу входят различные тренинги, касающиеся непосредственно его профессиональной деятельности, и тренинги, которые про вообще компанию... рассказывают про все сегменты, в которых [предприятие] работает, про историю компании, про культуру компании, философию компании (менеджер по персоналу инновационного предприятия).

В то же время необходимо отметить, что для соискателей на вакантные места на подобных производствах обычно действует двухуровневая система тестирований, и на них, особенно в момент открытия предприятия, существует определенный, часто весьма высокий конкурс. Также к соискателям по рабочим специальностям выдвигается в качестве требования минимальный пороговый уровень образования, как правило, не ниже среднего профессионального (технического профиля), причем знания по определенным предметам тестируются. В силу того что трудоустройство на подобном предприятии считается престижным, нередко случаи поступления на вакантные места для рабочих специалистов с высшим образованием. Собственно, данные анкетного опроса подтвердили высокий уровень образования работников. Более 20% респондентов с высшим образованием занимают рабочие должности, а на некоторых предприятиях эта цифра еще выше (например, на ДМГ-МОРИ таковых уже 35%). В целом 70% опрошенных на предприятиях Промышленной зоны «Заволжье» имеют высшее образование. Приоритет в приеме на работу выпускников вузов в кадровых службах предприятий объясняют не столько уровнем их практической подготовки (которая может совершенствоваться уже на рабочем месте), сколько общекультурными компетенциями: *Чтобы у человека какая-то система мышления была, по крайней мере, определенный уровень интеллекта, уровень культуры* (эксперт, менеджер по персоналу). Именно в выпускниках вуза видится



потенциал дальнейшего освоения новой техники, технологий, корпоративных норм и ценностей, навыков языковой коммуникации и т.д.³

Кроме того, на подобных предприятиях существует практика обучения всех линейных менеджеров тому, как осуществлять отбор персонала, отвечающего требованиям компании. Им представляются инструменты, с помощью которых можно определить набор компетенций, необходимый для конкретной должности или рабочего места. Кроме профессиональных компетенций менеджеры по кадрово-организационной работе на таких производствах могут обращать внимание при отборе соискателей и на уровень мотивации будущих работников. В ряде случаев они ведут речь о *недостаточной замотивированности людей, которые приходят. Они не всегда готовы, например, к напряженной, целеустремленной работе* (менеджер по персоналу инновационного предприятия). Подобные компании пропагандируют в качестве основного принципа работы с персоналом развитие сотрудника: *...мы должны ориентироваться на то, что мы хотим растить сотрудника. Компания дает возможность реально из оператора становиться инженером, занимать достаточно высокие позиции* (менеджер по персоналу инновационного предприятия). А это, в свою очередь, опять-таки связано с процессами обучения внутри самой компании.

Причем стремление к внутреннему, внутрикорпоративному развитию сотрудников и обучению работников, в том числе и путем постепенного повышения компетенций для рабочих специальностей и, соответственно, роста с позиции рабочего, оператора до инженера или руководящего состава, как показали результаты исследования, не является единичной практикой. Об этом свидетельствуют и другие исследования по близкой тематике⁴.

Подобные практики характерны для инновационных производств, созданных на средства иностранных компаний или входящих в ТНК. Приведем в этой связи слова другого респондента: *У нас повышают людей в должностях, то есть у нас очень много ребят, кто из цеха сборки ушли на инженерные должности, на должности технологов... У нас есть движение на самом деле, у нас люди стараются ... Если они хотят повышения в должности, то со временем это все равно будет* (менеджер по персоналу инновационного предприятия).

Еще одно требование, которое выдвигают к своим работникам специалисты и менеджеры по работе с персоналом новых инновационных компаний, – это стремление все время обучаться чему-то новому (так называемая быстрая обучаемость), широкий кругозор: *И поскольку требования меняются, жизнь убыстряется, у нас меняется там технология, у нас новые продукты постоянно, потому что рынок этого требует,*

... что-то усовершенствуется, поэтому люди должны все время обучаться, иначе просто они не смогут работать (менеджер по персоналу инновационного предприятия). При этом обучаемость выпускников вуза оценивается выше, чем тех, у кого есть только среднее профессиональное образование.

Рассмотрим более детально, в каких формах осуществляются практики образования и повышения компетенций. Так, например, на одном из инновационных предприятий, по словам эксперта, *очень серьезно поставлено обучение сотрудников, проводятся семинары различные, различное обучение, так скажем, в других городах, в учебных центрах* (специалист по персоналу инновационного предприятия). Причем на каждого сотрудника выделяется определенный бюджет, и он сам (отдельно или с группами других работников) может выбирать интересующие его курсы или другие формы подготовки, повышения квалификации. Это может быть как индивидуальное, так и групповое обучение. Практикуются обучающие поездки не только в другие города, в основном в столицу, но и (особенно на начальном этапе запуска производства) даже за границу, где расположены другие заводы данной компании или группы компаний. Как уже было сказано, сотрудники обучаются индивидуально или целыми группами. Кроме того, происходит процесс обучения, проведения тренингов непосредственно на предприятии. При этом или приглашаются отдельные, в том числе широко известные специалисты, тренеры, или заключаются контракты с обучающими центрами. Помимо этого, существуют практики совместного обучения языку (английскому), и здесь уже речь идет о сотрудничестве с языковыми школами для взрослых.

Однако в интервью сами же работники предприятий говорили о том, что обучающие мероприятия не всегда носят системный характер и существенно отличаются для рабочих и специалистов. Так, первые проходят обучение даже в случае небольших производственных изменений. Например, на одном из заводов упаковщиков целую неделю обучали *вместо 24 пакетов складывать по 28 пакетов* (жен., контролер качества). Для специалистов возможность повысить квалификацию предоставляется на основе индивидуальных запросов.

Если обратиться к основным формам взаимодействия по линии вуз – предприятие, то ими являются следующие: совместное с работодателями формирование рабочих планов и программ, организация производственной практики и дипломного проектирования на базе определенных предприятий, целевая подготовка студентов по их заказу, а также «использование кадрового и научно-технического потенциала организационного партнера в учебном процессе, в том числе путем создания базовых кафедр»⁵.



По данным экспертов, принявших участие в исследовании, для максимального приближения знаний и умений выпускников к требованиям работодателей как инновационные, так и условно традиционные предприятия в процессе взаимодействия с вузами создают кафедры непосредственно на производствах. Они формируют и внедряют специальные, профильные программы обучения для этих конкретных предприятий или даже создают целые центры. Не только крупнейшие предприятия Ульяновска, работающие уже десятилетия, но и новые, инновационные запустили подобные образовательные программы в ведущих вузах города (например, базовая кафедра «Технологии интернета вещей» УлГТУ, организованная совместно с «РуГаджет» – резидентом Ульяновского Наноцентра, или базовая кафедра цифровых технологий авиационного производства УлГУ на АО «Авиастар-СП», работающая в сфере инновационных технологий, материаловедения, автоматизации, цифровизации технологических процессов).

В создании совместных кафедр участвуют не только отечественные производства и структуры, но предприятия, возникшие в регионе в результате прихода зарубежных инвесторов, созданные с участием иностранного капитала. Так, в качестве примера можно привести компанию Vestas (ООО «Вестас Мэньюфэкчуринг РУС»), которая работает в сфере возобновляемой энергетики, занимается запуском ветропарков и имеет свой корпоративный университет. При этом в УлГТУ с 2017 г. стала действовать кафедра «Ветроэнергетические системы и комплексы».

С приходом сюда новых производителей автокомпонентов, это, допустим, пришел и производитель машин, Токата и еще несколько компаний, которые тоже пришли сюда [в регион]. И у нас сейчас с ними запрос на формирование совместных образовательных программ... как пример, DMGMORI – это ведущий в мире производитель станков, немецко-японский концерн, открылся недавно [эксперт имеет в виду Центр компетенций станкостроительного кластера ДМГ МОРИ в УлГТУ. – Авт.] (представитель АНО ДО «Центр кластерного развития Ульяновской области»).

При этом часть экспертов утверждают, что в корпоративной культуре подобных иностранных предприятий заложены нормы и требования относительно активного включения в процесс подготовки своих будущих кадров. К примеру, DMG MORI в рамках взаимодействия с Ульяновским государственным техническим университетом предоставил учебному заведению станки с числовым программным управлением, чтобы студенты профильных специальностей могли осваивать работу на них. Для вуза и его студентов это является несомненным преимуществом, так как в процессе обучения будет задействовано современное, инновационное оборудование.

Однако во взаимодействии по линии вуз – предприятие, особенно если оно входит в группу компаний или является частью ТНК, обнаруживаются и отдельные сложности. Так, представитель руководства одного из вузов считает, что сотрудничество в плане инновационных и научных разработок может быть затруднено в силу зависимости от централизованных решений руководства компании: *«Ту же самую науку с ними практически невозможно делать, внедрять какие-то там новые технологии, ... потому что это прерогатива главного офиса этих компаний, как вы сами понимаете, а эти на перифериях, они воплощают то, что, собственно, указано...»*

Кроме подобных форм сотрудничества, в качестве ответа на современные вызовы и требования времени появляются принципиально новые специальности в вузах. В качестве примера стоит отметить «Инноватику», подготовка по которой стала вестись сразу в двух университетах Ульяновска. Однако и здесь не обходится без определенных проблемных моментов. Так, представитель руководства ведущего университета города считает, что у абитуриентов в силу ее новизны нет четких представлений об этой специальности, и это снижает ее востребованность.

Помимо создания кафедр от вузов на всех ведущих предприятиях региона и разработки совместных программ, остаются и практикуются другие, уже ставшие традиционными формы. Так, отдельные крупные предприятия сотрудничают с вузами в рамках программ повышения квалификации сотрудников.

Наряду с привычными формами сотрудничества предприятий с вузами и ссузами по повышению квалификации, подобная же работа ведется по переквалификации работников. Еще одно направление взаимодействия – получение второго высшего образования; такие возможности также предоставляются сотрудникам, организация сама заключает договор с вузом и оплачивает обучение. Например, на момент проведения исследования *порядка 270 человек Ульяновский механический завод направил в Ульяновский технический университет на переподготовку и получение второго высшего образования – это довольно-таки большая цифра и говорит о том, что наши предприятия, они, в принципе, заинтересованы в том, чтобы развивать своих специалистов, повышать их квалификацию* (представитель департамента промышленности Министерства промышленности, жилищно-коммунального комплекса и транспорта Ульяновской области).

Специалисты подчеркивают, что речь скорее следует вести не об отдельных формах взаимодействия (по линии предприятие – вуз или другое учебное заведение), а о складывающихся или уже сложившихся кластерах, в которые помимо самих производств входят и научно-исследовательские структуры, собственно занимающиеся разработ-



кой инноваций (действующие как подразделения внутри вузов города, так и в качестве самостоятельных организаций), центров по подготовке и переподготовке кадров и пр. Причем одни эксперты делают акцент на том, что подобный кластер включает в себя инновационные производства и исследовательские структуры, другие же добавляют в него еще и учебные центры, учебные учреждения – вузы и ссузы.

Целый ряд экспертов в качестве примера сложившегося в регионе кластера приводят тот, который связан с альтернативными возобновляемыми источниками энергетики, в частности с ветроэнергетикой. Так, в Ульяновской области был запущен ветропарк, в 2018 г. введен в эксплуатацию первый из запланированных и в ближайшее время предусмотрено строительство еще нескольких. В тот же год состоялось открытие первой очереди производства компонентов для него (композитных лопастей ветрогенераторов). И в дальнейшем, чтобы закрыть потребность в новых кадрах, занятых в этой принципиально новой для страны и региона отрасли, при техническом университете открылась кафедра ветроэнергетики.

Экспертов в ходе проведения интервью спрашивали в том числе и о том, какие специалисты, компетенции сейчас наиболее востребованы. Многие из них полагают, что наибольший спрос присутствует на технических специалистах. При этом часть из них рассматривали проблему глубже, имея в виду не только подготовку кадров этого профиля в вузах и ссузах, но и раннее ориентирование школьников на изучение технических дисциплин, в том числе и в формате дополнительного образования⁶. Здесь следует упомянуть такую структуру, как детский технопарк «Кванториум» (подразделение Центра кластерного развития Ульяновской области, которое предполагает организацию встреч с детьми, популяризацию новых технических направлений: робототехника, нанотехнологии, IT и пр., представляет собой «высокотехнологичную площадку дополнительного образования» для детей в возрасте от 5 до 18 лет и является частью федеральной сети в регионе⁷). В этой связи часть представителей экспертного сообщества отмечали важность такого проекта, как «Технокампус 2.0»⁸, который назывался в качестве необходимого элемента кластера: включал и сам технопарк, и школу для детей, будущих технологических предпринимателей. Необходимо отметить важность поддержки подобных инициатив на уровне местных властей. Так, с февраля 2019 г. в Ульяновском регионе стартовал Год изобретательства и инноваций, инициированный и поддержанный губернатором.

Интересен и другой опыт взаимодействия предприятий с учебными заведениями. Если ранее представители производств были ориентированы в основном на работу со студентами или

выпускниками школ, то *сейчас уже они берут под свое шефство школы и создают свои классы, допустим, «Марс» – у них есть «Марсианский» класс... две школы таких, где они уже со школьной скамьи отбирают себе учеников. Говорят: «Да, мы готовы вас брать»* (представитель департамента промышленности Министерства промышленности, жилищно-коммунального комплекса и транспорта Ульяновской области). Такие молодые юноши и девушки поступают затем по целевому набору в высшие или средние профессиональные учебные заведения и в перспективе имеют гарантированную возможность трудоустройства на данном предприятии. Причем речь идет не о производствах, работающих с советской поры, а о созданных относительно недавно, инновационных, в том числе и входящих в иностранные транснациональные компании.

Что же касается взаимодействия с ссузами, то в этой связи необходимо упомянуть значимость деятельности Межрегионального центра компетенций. По словам эксперта, который его возглавляет, идея создания появилась еще в 2015–2016 гг., когда на федеральном уровне были введены гранты, дающие возможность открытия в регионе подобных инновационных образовательных учреждений. Эксперт связывает это, прежде всего, с тем, что *Российская Федерация вступила в движение World Skills, и тот уровень среднего профессионального образования, который был в Российской Федерации, он, конечно, не отвечал требованиям, которые предъявляет вот это движение. И требовалось, чтобы все те международные стандарты, которые включают в себя задания на чемпионатах World Skills, плавно перешли в образовательную деятельность...* (представитель Межрегионального центра компетенций). Из семи таких, открывшихся на тот момент в России межрегиональных центров один из них базировался в Ульяновске, на территории Ульяновского авиационного колледжа. Выбор данного учебного заведения был не случаен, так как Ульяновская область была заявлена в качестве авиационной столицы (поскольку является крупным центром российского гражданского авиастроения).

Указанный центр ведет работу сразу по нескольким направлениям. Так, в 2018 г. он стал победителем гранта по организации сетевой инновационной площадки образовательных учреждений Ульяновской области в сфере транспорта и логистики, т. е. речь идет о налаживании связей, сетевых взаимодействий между учреждениями в регионе. Кроме того, центр входит в сеть образовательных учреждений той же направленности, действующей по всей России. На период проведения исследования их было 104 из 36 регионов Российской Федерации⁹. Благодаря такому взаимодействию в рамках сети уже национального масштаба происходит обмен опытом



между образовательными учреждениями, в том числе и с теми, которые признаны ведущими в своей области в нашей стране.

И, наконец, еще одно направление – выстраивание партнерских отношений с предприятиями, в основном автотранспортными. Но в качестве главного партнера выступает АО «Авиастар-СП», которое является базовым предприятием и оказывает в том числе и материальную помощь данному образовательному центру. Также сотрудничество проводится и с другим крупнейшим производством в регионе – Ульяновским автомобильным заводом. Кроме того, указанный центр играет ведущую роль в проекте «Молодые профессионалы» (World Skills Russia Ульяновск). Целый ряд экспертов отмечали, что в современных условиях постоянной смены технологий также регулярно обновляются и требования к обучению кадров и к их компетенциям. Так, руководитель центра следующим образом высказалась по данной проблеме: *...жизнь значительно быстрее развивается, технологии меняются, буквально, там даже не десятилетие требуется, а несколько лет для того, чтобы технологии поменялись, и новые производства появлялись. Поэтому понятно, что нам успеть за технологическим развитием очень сложно и очень трудно, но нужно находить новые формы взаимодействия, с теми же самыми производствами для того, чтобы наши студенты знакомились со всеми этими новшествами... если кадры останутся старые, а технологии придут новые, то ничего не получится.*

Похожие требования, только уже относительно вузов, можно встретить и у других авторов, которые пишут на близкие темы: «В современных условиях главной задачей высшей школы является подготовка специалистов нового поколения, обладающих актуальными знаниями и навыками, способных оперативно принимать решения в быстро меняющейся обстановке», – указывает в своей статье «Проблемы взаимодействия вузов и предприятий» Т. Платонова¹⁰.

При этом, по данным анкетного опроса студентов вузов и ссузов, они сами достаточно высоко оценивают свой инновационный потенциал, описывая себя как людей, готовых все время учиться, развиваться, при этом быть готовыми к риску и творческому подходу к делу. Однако реализуется в студенческие годы этот потенциал не столь активно. Личный опыт участия в инновационных проектах (разработка, внедрение) есть только у 8,5% опрошенных студентов. Более того, результаты нашего исследования фиксируют наличие противоречия между потребностью региона в новых кадрах для промышленных предприятий и планами и мотивациями молодежи¹¹. Она не готова идти работать на завод и предпочитает либо госслужбу, либо работу в коммерческих бизнес-структурах. Все большую актуальность для молодежи приобретает сегодня рост значимо-

сти личных усилий и накопления человеческого капитала. Именно через призму этих категорий молодые смотрят и на свои образовательные и трудовые стратегии.

Еще одним немаловажным фактором, помогающим работодателям оценивать или подбирать потенциальных кандидатов, и в то же время форматом, включающим и некоторые образовательные практики, является проведение конкурсов, и не только в рамках движения World Skills Russia, но и инициированных на региональном уровне. Отдельные эксперты называют подобные формы «нетрадиционным трудоустройством». В качестве примера можно привести конкурс «Зажигаем звезды». Его организатором стало АНО «Агентство кадровых решений» при поддержке Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области. Данный конкурсный проект стал площадкой живого общения между молодежью и работодателями. Представители предприятий получали возможность давать задания и формулировать вопросы для конкурса, которые касались решения и производственных, и творческих, и логистических, и прочих задач (участвовать могли и студенты вузов, а в один из годов проведения – ссузов). Для работодателей это предоставило возможность отбора претендентов по нужным им параметрам, для молодежи – непосредственного контакта с представителями предприятий, который мог продолжиться для них или просто приглашением на экскурсию на производство или даже оплачиваемой стажировкой. Но и обычные, традиционные формы взаимодействия, такие как ярмарки вакансий, постепенно включают в себя новые формы, например, стенды с вакансиями только от инновационных предприятий, которые сочетаются со встречами в самих учебных заведениях со специалистами новых производств. Например, менеджеры компании «Бриджстоун» стремились наладить сотрудничество напрямую со студентами Ульяновского электромеханического колледжа, организовывали встречи на базе ссуза.

Еще один формат взаимодействия (как образовательного, так и касающегося обмена опытом), на значимость которого в основном указывали молодые специалисты и начальники отделов, лабораторий на современных инновационных производствах, а также сотрудники Ульяновского нанотехнологического центра ULNANOTECH, – это «профессиональные тусовки», конференции, семинары и другие формы подобных мероприятий. Причем часть из них проводится профессиональным сообществом и различными ассоциациями, а часть инициируется и самими предприятиями инновационного кластера, при этом некоторые организуются как международные.

Не так давно проходила конференция DMG MORI, где приглашались и поставщики, и потребители их продукции, то есть приезжали



представители из Германии, из других стран, ... международная конференция... Чем примечательна эта конференция – тем, что проходят пленарные заседания и включает работу секции по различным направлениям машиностроения, авиастроения, станкостроения, изготовления комплектующих, очень интересно (представитель департамента промышленности Министерства промышленности, жилищно-коммунального комплекса и транспорта Ульяновской области).

Кроме того, эксперты, представлявшие компании-резиденты Ульяновского нанотехнологического центра, подчеркивали значимость такой структуры, как Сколково (особенно те, которые являлись ее резидентами), и развитой ее сети взаимодействий в самых разных форматах. Молодые специалисты и разработчики инноваций отмечали, что им важно быть в курсе современных разработок, технологий и т. д., потому что любые тенденции в отрасли должны отслеживаться.

Еще одна ключевая идея, высказанная и даже не раз подчеркнутая совершенно разными экспертами, связана с тем, что многие предприятия, особенно включающие исследовательские структуры как одно из важных условий, предъявляемых к своим сотрудникам, называют способность и желание непрерывно совершенствоваться, развиваться, уметь самостоятельно искать и получать новые знания в постоянно меняющихся условиях. В этой связи возрастает роль самообучения, в том числе и с использованием интернет-технологий. *Нужно постоянно самообразовываться, то есть не останавливаться ни на мгновение, нужно постоянно впитывать информацию, очень много информации постоянно выходит...* (представитель лаборатории исследований и разработок – резидента Нанотехнологического центра). *То есть саморазвитие... когда ты готов поглотить материал, впитывать в себя как губка...* (руководитель проектов Нанотехнологического центра).

Данное условие, в свою очередь, как уж было сказано выше, предъявляет новые требования к подготовке кадров, готовности в системе образования как регулярно вводить новые стандарты, так и учитывать постоянно меняющиеся запросы предприятий, связанные, в свою очередь, с применением новых технологий и выпуском новых продуктов.

С другой стороны, все это позволяет говорить о том, что в настоящее время возрастает роль неинституционализированных форм обучения. Поэтому становятся важны не только взаимодействия по линии предприятие – вуз или другое учебное заведение или центр, но и сотрудник – обучающие порталы и пр. Ряд экспертов подчеркивали значение не владения определенными компетенциями, а наличия широкого кругозора и стремления все время обучаться новому, способности к самообучению: *Вот учиться – это не значит, мыслить в рамках одной специальности, вообще*

иметь кругозор и понимать, что нужно брать, а что – не нужно (руководитель проектов Нанотехнологического центра).

Итак, были рассмотрены как традиционные, давно сложившиеся формы взаимодействия вузов и ссузов с предприятиями, так и некоторые различия между ними в плане подготовки кадров в процессе доведения их компетенций до необходимого уровня. Молодые инновационные предприятия на уровне головных офисов разрабатывают не только комплексы требований к претендентам на вакантное место, но также практикуют их обучение внутри собственных внутрикорпоративных центров и даже иногда в корпоративных университетах. В условиях развития инновационных производств взаимоотношения с вузами охватывают не столько сферу распределительных отношений в процессе воспроизводства рабочей силы (содействии трудоустройству выпускников, их профессиональному и социальному самоопределению), сколько вопросы подготовки специалистов под требования предприятий, а также освоение работниками их норм и ценностей. В этой связи возникает проблема организации учебного процесса в соответствии с требованиями инновационных предприятий, новых производств, происходящих технологических изменений. Также акцентировано значение не только институционализированных и давно привычных форм подготовки и переподготовки работников в учебных заведениях и центрах, но и роль самообучения, в том числе с привлечением сетевых образовательных порталов.

Примечания

1. См.: Сотрудничать с лидером // Российская газета. Спецвыпуск № 33 (7496). URL: <https://rg.ru/2018/02/14/reg-pfo/ulianovskaia-oblast-voshla-v-desiatku-regionov-liderov-dlia-investorov.html>; Ульяновская область – один из лидеров России по инвестиционной активности // Media73 : Нацпроекты 73. URL: <https://media73.ru/2020/ulyanovskaya-oblast-odin-iz-liderov-rossii-po-investitsionnoy-aktivnosti> (дата обращения: 24.04.21).
2. Савицкая Е. Формы взаимодействия вузов и предприятий // Россия : тенденции и перспективы развития : ежегодник. Вып. 14 / под ред. В. И. Герасимова. М. : ИНИОН РАН, 2019. Ч. 1. С. 713.
3. См.: Лукьянова Е. Роль профессиональных компетенций в трудовых стратегиях работников инновационных предприятий // Трудовые ценности молодежи инновационного региона / Андреева Ю. В., Гончарова Н. В., Елкина О. А., Кремнева Н. Ю., Лукьянова Е. Л. Ульяновск : Изд-во Ульяновск. гос. ун-та, 2020. С. 9–42.
4. См.: Кузьмина (Старкова) Е. В. Нематериальные факторы повышения привлекательности рабочих профессий для молодежи в оценке экспертов // Симбирский научный вестник. 2018. № 2 (32). С. 98–105.
5. Сюпова М., Бондаренко Н. Основные формы взаимодействия вузов и предприятий // Электронное



- научное издание «Ученые заметки ТОГУ». 2014. Т. 5, № 4. С. 113–114. URL: http://pnu.edu.ru/media/ejournal/articles-2014/TGU_5_163.pdf (дата обращения: 22.04.2020).
6. См.: Кузьмина (Старкова) Е. В. Оценка экспертами мер и мероприятий повышения привлекательности для молодежи мест трудоустройства по рабочим профессиям // Симбирский научный вестник. 2017. № 1 (27). С. 101–108.
 7. Подробно см.: Кванториум : детский технопарк. URL: <https://infanoj.ru/ulyanovsk/catalog/item/220/> (дата обращения: 10.03.2021).
 8. Основной идеей Технокампуса заявлена «максимальная концентрация образовательных, научных, исследовательских и бизнес-ресурсов с целью эффективной реализации инновационных проектов и технологических стартапов» (АТР : Ульяновский регион. URL: <https://atr73.ru/технокампус-2-0/> (дата обращения: 26.03.2021)).
 9. Стоит отметить, что помимо федеральных ресурсов значительный вклад в создание Межрегионального центра компетенций был внесен уже на месте, в качестве привлечения региональных средств.
 10. Платонова Т. О. Проблемы взаимодействия вузов и предприятий. URL: http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/26603/1/notv_2013_149.pdf (дата обращения: 22.04.2020).
 11. См.: Гончарова Н. Предпринимательские ценности инновационной экономики // Трудовые ценности молодежи инновационного региона / Андреева Ю. В., Гончарова Н. В., Елкина О. А., Кремнева Н. Ю., Лукьянова Е. Л. Ульяновск : Изд-во Ульяновск. гос. ун-та, 2020. С. 65–76.

Поступила в редакцию 13.05.2021, после рецензирования 20.05.2021, принята к публикации 28.05.2021
Received 13.05.2021, revised 20.05.2021, accepted 28.05.2021