

## ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ БИЗНЕСА К ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВУЗЕ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

НАУМОВ Сергей Юрьевич – д-р истор. наук, проф., директор. E-mail: rector@seun.ru

КОНСТАНТИНОВА Лариса Владимировна – д-р социол. наук, проф., заместитель директора. E-mail: kostkas@yandex.ru

Саратовский социально-экономический институт (филиал) Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова, Россия

Адрес: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89

*Аннотация.* В статье рассматриваются вопросы привлечения представителей бизнеса к образовательной деятельности в вузе в контексте повышения качества высшего образования и развития кадрового потенциала малого и среднего бизнеса. Определяются необходимые институциональные механизмы, обеспечивающие условия взаимодействия представителей бизнеса с вузами, в том числе нормативно-правовая база и организационные условия. Выявляются основные проблемы, препятствующие полноценному использованию нормативно установленных возможностей привлечения представителей бизнеса к образовательной деятельности. Формулируются предложения по решению данных проблем с учётом опыта вуза, который представляют авторы, а также с учётом возможностей участия общественных объединений работодателей, в частности Торгово-промышленной палаты Российской Федерации.

*Ключевые слова:* образовательная деятельность в вузе, участие бизнеса в образовательной деятельности, взаимодействие работодателей с вузами, институциональные механизмы взаимодействия бизнеса с вузами, общественные объединения работодателей

*Для цитирования:* Наумов С.Ю., Константинова Л.В. Привлечение представителей бизнеса к образовательной деятельности в вузе: проблемы и решения // Высшее образование в России. 2017. № 12 (218). С. 26-34.

### Постановка проблемы

Проблема привлечения представителей бизнеса к образовательной деятельности не теряет своей актуальности. Это связано с тем, что повышение качества высшего образования возможно только при условии активного участия работодателей в образовательном процессе. Можно выделить несколько основных контекстов обсуждения данной темы.

Один из традиционных связан с анализом взаимодействия вузов с предприятиями-работодателями как одного из основных факторов трудоустройства выпускников. В этом плане отмечается рост заинтересованности предприятий в непосредственном участии в подготовке специалистов нуж-

ного профиля в условиях инерционности системы образования, рассматриваются информационные модели взаимодействия вузов с предприятиями, организация временной занятости и стажировок студентов [1, с. 208]. В качестве механизма успешного трудоустройства выпускников предлагается рассматривать формат социального партнёрства образовательного учреждения и рынка труда, где основными формами выступают: организация практики и стажировок студентов; участие специалистов-практиков в учебном процессе; участие работодателей в определении требований к выпускникам, в итоговой оценке качества выпускников; стажировка преподавателей на предприятиях; совместные научные

проекты и т.д. [2, с. 7–8]. Ещё один традиционный контекст обсуждения связан с рассмотрением взаимодействия вузов и предприятий при организации практик. Как известно, уровень организации практик принимающей стороной (предприятиями – базами практик) зачастую недостаточен для приобретения студентами реального опыта работы. Причина этого, по мнению авторов, кроется в том, что связи вузов с работодателями, как правило, носят формальный характер [3, с. 126].

Инновационный контекст связан с рассмотрением взаимодействия образовательных учреждений и бизнес-структур в системе проектного обучения студентов, что наиболее перспективно при взаимодействии с предприятиями малого и среднего бизнеса [4, с. 420]. Новым вектором обсуждения проблем интеграции вузов и предприятий реального сектора стал вопрос о создании и функционировании базовых кафедр вузов на предприятиях, которые рассматриваются как инструмент усиления практико-ориентированной направленности учебного процесса [5]. Наряду с отдельными направлениями и формами взаимодействия активно дискутируются комплексные модели интеграции вузов и рынка труда, включающие в себя различные аспекты сотрудничества [6]. Анализируются мнения экспертов по поводу действующих моделей [7], рассматриваются перспективы и способы их совершенствования [8], в том числе с учётом зарубежного опыта [9]. Заметим, что при обсуждении и анализе проблем взаимодействия вузов с рынком труда, с бизнес-структурами очень мало внимания уделяется роли общественных объединений работодателей в данных процессах, хотя они могли бы оказывать значимое влияние на определение путей решения многих существующих проблем.

За последние годы созданы необходимые правовые механизмы, обеспечивающие условия взаимодействия работодателей, в том числе представителей бизнеса, с вуза-

ми, механизмы участия бизнеса в образовательном процессе. В частности, в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» созданы нормативно-правовые рамки и определены основные формы взаимодействия работодателей и высших учебных заведений, которые позволяют говорить об институционализации процесса привлечения представителей бизнеса к образовательной деятельности. Важными документами, нормативно определившими необходимость привлечения представителей бизнеса к образовательной деятельности, стали ФГОС по направлениям высшего образования. Данными стандартами установлено обязательное требование к кадровому обеспечению образовательных программ, а именно: в каждом стандарте установлена определённая доля работников из числа руководителей и сотрудников партнёрских организаций в общем числе преподавателей, реализующих программу. То есть установлено, что к реализации образовательной программы, наряду с преподавателями вуза, обязательно в определённом количестве должны привлекаться специалисты-практики из профильных организаций. Данное требование стало необходимым для прохождения государственной аккредитации образовательных программ. Институциональные механизмы, обеспечивающие условия взаимодействия работодателей с организациями профессионального образования, формируются также за счёт введения в действие с 1 июля 2016 г. профессиональных стандартов, разработанных профессиональным сообществом. Они теперь становятся тем недостающим связующим звеном между работодателями и вузами, без которого ранее сложно было соотносить содержание образовательных программ с требованиями профессиональной деятельности. Профессиональные стандарты, наряду с ФГОС ВО, теперь являются основой для определения перечня профессиональных компетенций. В настоящее время вступает в силу новое поколение федеральных госу-

дарственных образовательных стандартов, получивших название ФГОС 3++, включающих данные требования. В связи с этим вузы начали работу по актуализации своих образовательных программ. Сегодня проблемы приведения ФГОС и образовательных программ в соответствие с вступающими в силу профессиональными стандартами, а также роль работодателей в этом процессе активно обсуждаются [10].

Для реализации нормативно установленных требований в последние годы в вузах идёт процесс создания и совершенствования деятельности структурных подразделений, занимающихся взаимодействием с работодателями и содействием трудоустройству выпускников. Аналогичные структуры, нацеленные на взаимодействие с образовательными организациями, сформированы и работают в общественных объединениях работодателей. Примером является Комитет по профессиональному и бизнес-образованию в структуре Торгово-промышленной палаты Российской Федерации. В структуре РСПП есть Комитет по профессиональному обучению и профессиональным квалификациям, в «Деловой России» – Комитет по профессиональному образованию и подготовке кадров. И это серьёзная организационная основа для развития всей системы привлечения бизнеса к образовательной деятельности.

### Предлагаемые решения

Созданные институциональные механизмы и установленные требования сегодня реализуются [11], однако сохраняются серьёзные барьеры, препятствующие полноценному использованию нормативно установленных возможностей привлечения представителей бизнеса к образовательной деятельности. На них стоит остановиться отдельно.

1. Активное взаимодействие по всем указанным выше направлениям осуществляется в основном с предприятиями крупного бизнеса, в структуре которых есть подраз-

деления, занимающиеся управлением и развитием персонала, формированием кадрового резерва, где есть свои корпоративные университеты. Об этом свидетельствует опыт многих вузов, а также проводимые в данной области исследования [12, с. 11]. Средний и малый бизнес в меньшей степени включён в эту систему взаимодействия в связи с отсутствием, как правило, специализированных подразделений управления персоналом, большей подверженностью рыночной конъюнктуре, нестабильностью и другими факторами. Хотя со стороны вузов потребность в таком взаимодействии существует, в частности – с позиции создания условий для развития предпринимательских компетенций у студентов. Существует такая потребность и с точки зрения развития кадрового потенциала для малого и среднего бизнеса.

В решении данной проблемы активную роль могли бы сыграть территориальные подразделения Торгово-промышленной палаты, объединяющие представителей малого и среднего бизнеса. Наиболее перспективны сетевые проекты, объединяющие вокруг вуза различные профильные малые и средние предприятия. Торгово-промышленные палаты в регионах могли бы стать своеобразными площадками для кооперации вузов и малых и средних предприятий. При этом востребованы инновационные формы взаимодействия вузов с малыми и средними предприятиями, носящие проектные, подвижные, гибкие форматы. Вряд ли здесь подойдет модель базовой кафедры.

В качестве примера такой новой формы взаимодействия можно привести инициативу, которая сейчас внедряется в Саратове. Это совместный образовательный проект Саратовского социально-экономического института (филиала) РЭУ имени Г.В. Плеханова и Торгово-промышленной палаты Саратовской области, направленный на создание центра предпринимательских компетенций, – «Предпринимательский кампус». Проект предполагает формирование

под эгидой ТПП совместных проектных групп из числа студентов, тьюторов от вуза и тьюторов от предприятий малого и среднего бизнеса для разработки стартап-проектов. Командой определяется последовательность действий для разработки бизнес-идеи. В случае необходимости получения дополнительных знаний разрабатывается график работ и участия в проекте, предусматривающий образовательные блоки, которые могут реализовываться как преподавателями вуза, так и представителями профессионального сообщества (на базе образовательной организации и на базе ТПП). Данный проект пока носит пилотный характер, и сейчас завершается его первый этап, на котором определен контингент участников проектов, идет формирование команды тьюторов-преподавателей и бизнес-тьюторов и создается банк проектов (бизнес-идей), предложенных как самими студентами, так и предпринимателями. На втором этапе будет проведено распределение участников-студентов по проектным группам, закрепление за проектными группами тьюторов-преподавателей и бизнес-тьюторов, сформированы планы-графики реализации каждого проектного задания. На третьем этапе будет осуществляться реализация проектов, которая завершится оформлением результатов (созданием готового оформленного проекта реализации бизнес-идеи) и защитой проектов перед конкурсной комиссией из представителей бизнес-сообщества. В настоящее время данный проект осуществляется в рамках реализации программы проектного обучения студентов, за пределами основного образовательного процесса. После завершения пилотной стадии его реализация планируется в рамках учебных дисциплин профессиональной направленности и производственной практики студентов, обучающихся по программам высшего образования.

Данный проект представляет собой модель сетевой кооперации вуза, предприятий малого и среднего бизнеса и Торгово-про-

мышленной палаты региона, выступившей в качестве объединяющей площадки, где найдены точки пересечения взаимных интересов всех участников.

2. Сохраняется проблема привлечения представителей бизнеса к учебному процессу в качестве преподавателей-практиков. Несмотря на то, что данное требование установлено в ФГОС, у вузов есть большие сложности с привлечением реальных руководителей и специалистов из бизнеса к образовательному процессу. Во многом это связано с отсутствием мотивации у представителей бизнеса участвовать в образовательном процессе в качестве преподавателей. Существенным барьером является забюрократизированный процесс оформления представителя бизнеса на работу в вуз по совместительству или на условиях гражданско-правового договора: необходимо получение справки об отсутствии судимости; прохождение конкурсных процедур избрания на должность либо процедур в рамках закупочной деятельности и т.п. Заработная плата, которую вуз может предложить специалисту-практику, также снижает его мотивацию. В соответствии с требованиями ФГОС в среднем от 5 до 15% преподавателей по каждой программе бакалавриата и магистратуры должны быть из числа руководителей и специалистов предприятий-работодателей. То есть это теперь массовое явление, а вуз может предложить оплату труда как у рядового преподавателя в зависимости от наличия у работника учёной степени и звания. Поэтому мотивация представителей бизнеса прийти в вуз может быть связана только с осознанием ответственности за подготовку кадров для своих предприятий и заинтересованностью принимать участие в этом процессе, чтобы впоследствии получить молодых специалистов, подготовленных под решение практических задач предприятия или организации. То есть в данном случае речь может идти о проявлении социальной ответственности бизнеса.

В решении данной проблемы свою роль могли бы сыграть общественные объединения работодателей. Они могли бы оказывать вузам посредническую помощь в подборе преподавателей-практиков, представителей малого, среднего и крупного бизнеса путём формирования пулов или создания баз данных практических работников из реального сектора экономики, которые желают и имеют возможность работать в вузах, с их предложениями по спецкурсам, практикумам и другим видам занятий. Пользуясь сведениями, сформированными объединениями работодателей, вузы могли бы выбирать и приглашать к себе на работу заявленных работников уже на основе взаимного интереса. То есть речь идёт о своеобразном рекрутинговом посредничестве общественных объединений работодателей в сфере привлечения представителей бизнеса к образовательной деятельности.

В этой связи представляется целесообразным проанализировать и использовать опыт привлечения представителей бизнеса на программы дополнительного профессионального образования, где, возможно, он более эффективен. Например, по опыту Саратовского социально-экономического института (филиала) РЭУ имени Г.В. Плеханова на программах ДПО объём учебных часов, освещаемых практиками из бизнеса, в среднем составляет 30% от общего количества. В реализацию данных программ и руководители, и эксперты включатся более активно, так как такие программы в большей степени встроены в непосредственные бизнес-процессы и реализуются по заказам предприятий. Так, например, институтом совместно с ООО «Роснефть-Учёт» в г. Саратове реализуется программа повышения квалификации для студентов старших курсов «Учёт расчётов с персоналом», выстроенная под конкретные технологические задачи компании, с привлечением специалистов-практиков компании. Выпускники-бакалавры, освоившие данную программу параллельно с основной обра-

зовательной программой, успешно трудоустроиваются в ОАО «НК «Роснефть»». Данный опыт свидетельствует о том, что такие программы необходимы предприятиям и востребованы ими, но они могут реализовываться не только как дополнительные профессиональные программы, но и быть встроены как отдельные модули в вариативную часть основных образовательных программ под заказ конкретных предприятий и реализовываться с их участием.

3. Несмотря на то, что вуз обязан включать в учебный процесс преподавателей-практиков, существуют весомые риски, которые снижают его мотивацию в данной сфере. Связаны они с необходимостью выполнения показателей «дорожной карты» по соотношению численности студентов и преподавателей, а также показателей мониторинга эффективности деятельности вуза по соотношению общего объёма привлечённых средств от выполнения НИОК к численности научно-педагогических работников. Это заставляет вузы сдерживать рост или даже сокращать штатную численность преподавателей и одновременно предъявлять сложновыполнимые требования (например, по НИР) к представителям бизнеса, привлекаемым на преподавательские должности.

Дело в том, что существует определённая правовая коллизия. Практический работник, привлекаемый на должность ППС, должен соответствовать не только квалификационным требованиям по своей основной профессии и должности, но и одновременно квалификационным требованиям к должностям научно-педагогических работников. То есть кроме преподавания или руководства практикой он должен заниматься наукой, вести методическую работу и т.д., так как это установлено Федеральном законом «Об образовании в Российской Федерации», квалификационными требованиями, профессиональным стандартом преподавателя вуза. Данные требования нецелесообразны и невыполнимы для практических работников. А для вуза возникает проблема: если привлека-

ется практик на должность преподавателя, то научную и методическую работу, необходимую для достижения всех требований и показателей, за него должны выполнять другие преподаватели вуза.

Другая проблема связана с тем, что оформление практических работников на условиях гражданско-правового договора для предоставления образовательных услуг рискованно для вуза в плане соблюдения требований трудового законодательства, которым не допускается замена трудовых отношений гражданско-правовыми. На практике, по сути дела, именно это и происходит. Для решения данной проблемы следует вынести на общественное обсуждение вопрос о внесении изменений и дополнений в соответствующие нормативные правовые акты, профессиональные стандарты. В частности, можно предложить дифференцированный подход к должностным обязанностям и требованиям к научно-педагогическим работникам вуза и к работникам, привлекаемым для преподавания из числа руководителей и сотрудников профильных предприятий и организаций. Либо можно предложить введение в перечень должностей педагогических работников профессиональных образовательных организаций должности преподавателя-практика с иным характером должностных обязанностей и статусом аттестации. Следует заметить, что такой опыт активно реализуется за рубежом. Инициатива в рамках трудового законодательства могла бы быть связана с выработкой предложений по обеспечению более легитимных условий привлечения преподавателей-практиков в вузы на условиях гражданско-правового договора.

4. Ещё одна проблема, на которую стоит указать при рассмотрении вопроса о взаимодействии бизнеса и вузов, связана с тем, что механизмы целевого приёма пока не дают необходимого эффекта. Хотя они постоянно совершенствуются с целью повышения степени ответственности направляющих организаций и самих студентов за

выполнение основных условий договора, связанных с трудоустройством по окончании вуза, не в полной мере работает идея о включении в договор мер дополнительной социальной поддержки, оказываемой предприятиями студентам, поступившим в рамках целевого приёма. Предприятия, заключившие договора и прописавшие такие меры, на деле не всегда их реализуют, а у вузов нет никаких рычагов для воздействия на эту ситуацию. Конечно, есть объективные причины того, что эффективность договоров о целевом приёме остается низкой. Они заключаются в том, что в условиях нестабильной экономики организациям и предприятиям очень сложно прогнозировать потребность в кадрах определённого профиля на четыре–пять лет вперёд, в первую очередь это относится к малым и средним предприятиям. Очень сложно определить на этапе приёма, ещё не погрузившись в профессию, с окончательными профессиональными предпочтениями и абитуриентам. В ближайшее время планируется внести поправки в Федеральный закон в части заключения договоров о целевом приёме, сделав их трёхсторонними (направляющая организация, вуз и студент), а не двухсторонними, как сейчас (направляющая организация и вуз), но вряд ли это устраним существующие трудности. Такая практика уже существовала ранее, но никак не влияла на решение указанных проблем.

В то же время остаётся недовостребованным другой предусмотренный законом механизм – договор о целевом обучении, который может быть заключён между потенциальным работодателем и студентом на старших курсах и который уже в большей степени будет ориентирован на реальные ближайшие потребности предприятий в кадрах и на сформировавшиеся ориентации выпускников в области трудоустройства. В силу слабой информированности о такой возможности предприятия и бизнес-структуры практически не используют этот механизм. Для усиления взаимодействия

предприятий и вузов в области подготовки и трудоустройства выпускников целесообразно более широко использовать практику заключения договоров о целевом обучении не только с поступающими в рамках целевого приёма, но и со студентами, самостоятельно поступившими в вуз по общему конкурсу на бюджетные и коммерческие места, особенно со студентами старших и выпускных курсов. Объединения работодателей совместно с вузами могли бы взять на себя функции по информированию и разъяснению предприятиям возможностей и преимуществ заключения договоров о целевом обучении со студентами старших курсов вузов.

### Заключение

Следует отметить, что сегодня наблюдается тенденция подмены выбора профессии выбором вуза. При этом внимание обращается на качество образования, престиж, доступность и так далее, а не на содержание получаемых знаний и навыков. Формирование рынка образовательных услуг заставляет учебные заведения ориентироваться не столько на потребности экономики в специалистах определенных профилей и квалификации, сколько на запросы потенциальных потребителей – абитуриентов и их родителей. Остаётся только надеяться, что потребности развития экономики постепенно скорректируют рыночное предложение профессионального образования [13, с. 59].

В данной статье была затронута лишь часть проблем, связанных с привлечением представителей бизнеса к образовательной деятельности, предложены лишь некоторые пути их решения, а также представлен некоторый имеющийся опыт. Думается, что данная тема будет находиться в актуальной повестке дня и далее. Видится целесообразным постоянный обмен опытом по данному вопросу между всеми заинтересованными сторонами на различных площадках, проведение его анализа с целью обобщения и последующего тиражирования лучших практик.

### Литература

1. *Ильясов Е.П.* Взаимодействие вузов и работодателей в условиях развития рыночных отношений в экономике и проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования // Ученые записки Казанского государственного университета. Гуманитарные науки. 2008. Т. 150, кн. 4. С. 208–221.
2. *Булаева Т.В.* Взаимодействие вуза с работодателем как фактор успешного трудоустройства выпускников // Устойчивое развитие: наука и практика: Международный электронный журнал. 2014. Вып. 1 (12). С. 1–9. URL: <http://www.yrazvitie.ru/?p=1386>
3. *Лысенко Н.Н.* Анализ организации взаимодействия предприятий-работодателей и вуза // Профессиональное образование в России и зарубежный опыт. 2015. № 3 (19). С. 125–129.
4. *Сагинава О.В., Гришина О.А., Штышко Д.А.* Проектное обучение студентов на основе заказов малых и средних предпринимательских структур // Российское предпринимательство. 2017. Т. 18. № 3. С. 417–425.
5. *Родионов А.А., Рулевский А.Д.* Условия эффективности деятельности базовых кафедр вузов // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». 2016. Т. 8. № 1. С. 87–93.
6. *Гуськова М.В., Звонников В.И.* Взаимодействие работодателей и вузов: вчера, сегодня, завтра // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2012. № 6. С. 48–52.
7. *Морозова Е.А.* Взаимодействие вузов и работодателей как условие качественной подготовки выпускников: мнения экспертов // Вестник КемГУ. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2016. № 1. С. 70–75.
8. *Ревзина Е.М.* Потребность в формировании новых информационно-коммуникационных моделей интеграции вузов и рынка труда в России // Коммуникология. 2016. Т. 4. № 6. С. 186–195.
9. *Кекконен А.А., Сигова С.В.* Развитие моделей сотрудничества высшего образования и бизнеса: европейский и российский опыт // Инновации. 2016. № 3 (209). С. 82–87.
10. *Пилитенко С.А., Жидков А.А., Караваева Е.В., Седова А.В.* Сопряжение ФГОС и профессиональных стандартов: выявленные проблемы, возможные подходы, рекомендации

- по актуализации // Высшее образование в России. 2016. № 6 (202). С. 5–15.
11. Мотовилов О.В. Формирование системы взаимоотношений между вузом и работодателями // Высшее образование в России. 2016. № 11 (206). С. 17–27.
  12. Ендовицкий Д.А., Коменденко С.Н. Предприятия и вузы: мониторинг сотрудничества // Высшее образование в России. 2016. № 2. С. 5–13.
  13. Зарубина Н.Н. Молодёжь в условиях анонии: кто примет ответственность за будущее России? // Общественные науки и современность. 2016. № 2. С. 52–63.
- Статья поступила в редакцию 15.08.17*  
*С доработки 27.10.17*  
*Принята к публикации 05.11.17*

## INVOLVEMENT OF BUSINESS REPRESENTATIVES IN EDUCATIONAL ACTIVITIES OF UNIVERSITIES: PROBLEMS AND SOLUTIONS

*Sergey Yu. NAUMOV* – Dr. Sci. (History), Prof., Director, e-mail: rector@seun.ru

*Larisa V. KONSANTINOVA* – Dr. Sci. (Sociology), Prof., Deputy Director, e-mail: kostkas@yandex.ru

Saratov Socio-Economic Institute of Plekhanov Russian University of Economics, Saratov, Russia  
*Address:* 89, Radischeva str., Saratov, 410003, Russian Federation

**Abstract.** The paper considers the issues of attracting business representatives to educational activities of higher educational institutions in the context of the improvement of the quality of higher education and personnel development of small and medium-sized businesses. The paper determines the required institutional mechanisms ensuring interaction of business representatives with higher educational institutions. These mechanisms include regulatory framework and organizational conditions. The authors identify the main problems that prevent the full use of normatively established opportunities for attracting business representatives to educational activities. The article formulates the problem-solving proposals for these challenges based on the experience of the higher educational institution represented by the authors, as well as the opportunities for participation of public associations of employers, in particular the Chamber of Commerce and Industry of the Russian Federation.

**Keywords:** educational activities of higher education institutions, attracting business representatives to the educational activities, cooperation of employers with universities, institutional mechanisms of cooperation, public associations of employers

**Cite as:** Naumov, S.Yu., Konstantinova, L.V. (2017). [Involvement of Business Representatives in Educational Activities of Universities: Problems and Solutions]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher education in Russia. No. 12 (218), pp. 26-34. (In Russ., abstract in Eng.)

### References

1. Il'yasov, E.P. (2008). [The Interaction of Universities and Employers in the Development of Market Relations in the Economy and the Problem of Employment of Graduates of Professional Education Institutions]. *Uchenye zapiski Kazanskogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarnye nauki* [Scientific Notes of Kazan State University. Humanities]. Vol. 150. Book 4, pp. 208-221. (In Russ., abstract in Eng.)
2. Bulaeva, T.V. (2014). [Interaction of University with Employer as a Factor in the Successful Employment of Graduates]. *Ustoichivoe razvitiye* [Sustainable Development: Science and Practice. International Electronic Journal]. No. 1 (12), pp. 1-9. Available at: <http://www.yrazvitie.ru/?p=1386> (In Russ., abstract in Eng.)
3. Lysenko, N.N. (2015). [The Analysis of the Organization of Interaction Between Employers and the University]. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i zarubezhnyi opyt* [Professional Education in Russia and Foreign Experience]. No. 3 (19), pp. 125-129. (In Russ., abstract in Eng.)

4. Saginova, O.V., Grishina, O.A., Shtykhno, D.A. (2017). [Project-Based Learning of Students on the Basis of Orders of Small and Medium Business Structures]. *Rossiiskoe predprinimatel' stvo* [Journal of Russian Entrepreneurship]. Vol. 18. No. 3, pp. 417-425. (In Russ., abstract in Eng.)
5. Rodionov, A.A., Rulevskii, A.D. (2016). [The Conditions of the Efficiency of the Activity of Basic Departments of Universities]. *Vestnik YuUrGU. Seriya "Obrazovanie. Pedagogicheskie nauki"* [Bulletin of the South Ural State Univ. Series "Education. Educational Sciences"]. Vol. 8. No. 1, pp. 87-93. (In Russ., abstract in Eng.)
6. Gus'kova, M.V., Zvonnikov V.I. (2012). [The Interaction between Employers and Universities: Yesterday, Today, Tomorrow]. *Vestnik KGU im. N.A. Nekrasova* [Vestnik of KSU n.a. N. Nekrasov]. No. 6, pp. 48-52. (In Russ.)
7. Morozova, E.A. (2016). [The Interaction between Universities and Employers as a Condition for High-Quality Training of Graduates: Expert Opinions]. *Vestnik Kem.GU. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki* [Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Science]. No. 1, pp. 70-75. (In Russ., abstract in Eng.)
8. Revzina, E.M. (2016). [The Need to Build New ICT Models of Integration of Universities and Labor Market in Russia]. *Kommunikologiya* [Communicology]. Vol. 4. No. 6, pp. 186-195. (In Russ., abstract in Eng.)
9. Kekkonen, A.L., Sigova, S.V. (2016). [The Development of Cooperation Models of Higher Education and Business: European and Russian Experience]. *Innovatsii* [Innovation]. No. 3 (209), pp. 82-87. (In Russ., abstract in Eng.)
10. Pilipenko, S.A., Zhidkov, A.A., Karavaeva, E.V., Sedova, A.V. (2016). [On the Correlation Between Federal Educational Standards of Higher Education and Professional Standards: Problems, Possible Approaches, Recommendation on Actualization]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 6 (202), pp. 5-15. (In Russ., abstract in Eng.)
11. Motovilov, O.V. (2016). [The Formation of a System of Relationship Between Educational Institutions and Employers]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 11 (206), pp. 17-27. (In Russ., abstract in Eng.)
12. Endovitskii, D.A., Komendenko, S.N. (2016). [Companies and Universities: Ranking of Cooperation Performance]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 2, pp. 5-14. (In Russ., abstract in Eng.)
13. Zarubina, N.N. (2016). [Youth in Anomie: Who Will Take Responsibility for the Future of Russia?]. *Obshchestvennyye nauki i sovremennoost'* [Social Sciences and Modernity]. No. 2, pp. 52-63. (In Russ., abstract in Eng.)

*The paper was submitted 15.08.17  
Received after reworking 27.10.17  
Accepted for publication 05.11.17*

---