

РЕСУРСНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ УНИВЕРСИТЕТА И ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА

СОТНИКОВА Ольга Александровна – д-р пед. наук, проф., проректор по учебно-методической работе и дополнительному образованию. Ухтинский государственный технический университет. E-mail: osotnikova@ugtu.net

ВОЛКОВА Ольга Александровна – педагог-психолог управления по учебно-воспитательной работе и социальным вопросам, Ухтинский государственный технический университет. E-mail: olvolkova@ugtu.net

***Аннотация.** В статье дан анализ понятия «ресурсная интеграция» применительно к практической задаче взаимной адаптации образовательной и профессиональной сред на примере социального партнерства Ухтинского государственного технического университета с предприятиями региона. Авторы уделяют особое внимание научно-гуманитарному аспекту данного социального феномена.*

***Ключевые слова:** ресурсная интеграция, социальное партнерство, высшее образование, образовательная среда, профессиональная среда, социально-психологическое исследование, исследование мотивации*

***Для цитирования:** Сотникова О.А., Волкова О.А. Ресурсная интеграция в социальном партнерстве университета и предприятий региона // Высшее образование в России. 2016. № 12 (207). С. 117–123.*

Сегодня существенно возросла потребность в профессионально мобильных специалистах, поэтому предприятия вынуждены уделять большое внимание профессиональной подготовке своих работников, при этом такая подготовка становится стратегическим фактором, обеспечивающим требуемые изменения в производстве. В связи с этими процессами происходит модернизация образовательных систем, существенно изменяются отношения бизнес-общества и образования, при которых образование становится основным фактором социально-экономического развития и обуславливает интеграционные процессы образования и производства.

Текущий этап развития системы высшего образования в Российской Федерации характеризуется последовательным усилением интеграционных процессов. Многочисленные научные исследования и социологические наблюдения последнего десятилетия свидетельствуют об опережающем характере развития интеграции в образовании по отношению к аналогичным про-

цессам в других областях жизни [1]. В данном случае интеграция рассматривается как взаимная адаптация и объединение образовательных систем и составляющих их



структур на всех уровнях – теоретическом, методологическом, практическом, с тенденцией к интеграции образовательных, научных и производственных систем и, как следствие – к созданию учебно-научно-производственных комплексов.

Научное обоснование интеграции образовательных структур различного уровня предложено еще в конце прошлого века. Так, А.М. Новиков в своих работах в качестве организационного условия для содержательного и структурного сближения подсистем профессионального образования называет создание *университетских образовательных комплексов* и развитие колледжей как интегративных учебных заведений при сохранении завершенности, самоценности каждой ступени образования [2]. Университетские комплексы, формируемые на базе ведущих региональных университетов либо вокруг ведущих отраслевых вузов, имеют целью не столько рационализировать имеющиеся в их распоряжении управленческие и собственно образовательные ресурсы, сколько распространять образовательную среду, руководствуясь принципами системности и на основе сетевого взаимодействия с прочими образовательными организациями, предприятиями-работодателями и муниципальными учреждениями. Следует учитывать и устанавливающееся в настоящее время в РФ взаимодействие рынка образовательных услуг, рынка труда и профессионального сообщества в русле возрастающего спроса на компетенции, востребованные практикой, – то есть процесс сближения и взаимной адаптации образовательной и профессиональной среды. При этом профессиональная среда также интегрирует в себе значительные материальные, интеллектуальные, образовательные и кадровые ресурсы, определяющие профессиональную культуру специалиста.

Феномен взаимопроникновения образовательной и профессиональной среды способствовал появлению термина «социаль-

ное партнёрство» применительно к области высшего образования. Ученые не только указывают на важность образовательного фактора в социальном партнерстве, но и признают ведущую роль образовательной среды в возникновении самого этого явления, а также уточняют, что движение к социальному партнёрству во многом было определено потребностями инвестиций в «человеческий капитал». Действительно, социальное партнёрство – наиболее эффективное средство формирования и реализации политики государства в области профессионального образования, поскольку оно обеспечивает надёжные линии связей между образовательными учреждениями и предприятиями, выстроенные на основе взаимовыгодности и взаимозаинтересованности при активном организующем и направляющем участии государства [3]. Синергичность социального партнёрства выражается прежде всего в отладке такого типа взаимодействия между образованием и производством, которое нацелено на максимальное удовлетворение интересов всех участников партнёрского процесса, ведь цели образования и производства, по существу, взаимосвязаны и взаимозависимы. Они заключаются в самом общем смысле в целенаправленной деятельности по формированию и развитию трудовых ресурсов на основе единого социально-экономического интереса.

На практике эта связь целей выражается в следующем: повышение качества образовательного процесса невозможно без достаточного и многоканального финансирования образования (особенно высшего, поскольку в сравнении со средним общим образованием оно гораздо более затратно); в свою очередь, «кадровое богатство» и экономическая эффективность регионов и, следовательно, регионообразующих предприятий, гарантируется только наличием выстроенной и четко функционирующей *местной* системы непрерывной подготовки профессиональных кадров. Кроме того,

это один из немногих реально действующих принципов уменьшения центробежных миграционных тенденций в России. Именно поэтому следует говорить о необходимости интеграции образовательной и профессиональной среды, причём интеграции ресурсной, связанной с обменом определенными ресурсами – материально-техническими, кадровыми, учебно-методическими, информационными, научными, социальными.

В настоящее время Ухтинский государственный технический университет как один из крупнейших технических вузов на Европейском Севере России – это образовательная система, реализующая совокупность разнообразных образовательных программ среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования в соответствии с принципом преемственности; это университетский комплекс, включающий в себя структурные подразделения различных уровней, связанные отношениями социального партнёрства с регионообразующими предприятиями и организациями, а также с многочисленными муниципальными и республиканскими учреждениями и организациями. Характерными особенностями УГТУ как многоуровневого образовательного комплекса являются региональная направленность образовательной деятельности [4], территориальная распределённость (филиалы в г. Усинске и г. Воркуте Республики Коми), социальная открытость и готовность к расширению социального партнёрства.

К важнейшим стратегическим партнёрам университета относятся компании ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «Газпром», ПАО «Транснефть» и их дочерние компании в Республике Коми: ООО «ЛУКОЙЛ-Коми», ООО «Газпром трансгаз Ухта», ОА «Транснефть-Север». Плодотворное партнёрство как яркий пример полноценной ресурсной интеграции между вузом и влиятельнейшими нефтегазовыми компаниями региона

длится уже многие годы, поскольку подготовка квалифицированных специалистов для российской нефтегазовой отрасли является объединяющей целью и одним из приоритетных направлений деятельности этих организаций. Основой для развития социального партнёрства между ними в части подготовки кадров и развития персонала являются комплексные программы взаимодействия, охватывающие все формы совместной работы вуза и отраслевых предприятий. Со стороны университета это в первую очередь качественная подготовка кадров для дочерних обществ компаний, а также разработка практических курсов, программ-тренингов специального назначения, выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и проектных работ в различных областях (прежде всего – прикладных) знаний. Общества систематически финансируют модернизацию учебно-материальной базы университетского комплекса УГТУ, что позволяет учебному процессу технически «шагать в ногу со временем»; руководство компаний назначает именные стипендии для студентов и гранты для молодых преподавателей университета. При активной поддержке региональных предприятий для учащихся вуза и молодых специалистов компаний регулярно проводятся научные конференции, организуются экскурсии на производственные



объекты и в музеи истории нефтегазовой промышленности Республики Коми. Студенты, обучающиеся на специальностях нефтегазового профиля, имеют возможность прохождения производственных и преддипломных практик в структурных подразделениях обществ с последующим трудоустройством. Социальное партнёрство продолжается в рамках постоянно действующих симпозиумов, семинаров и других мероприятий технической направленности, совместных мероприятий социально-культурного и спортивного характера. Вершиной интеграции образовательной и профессиональной среды служит совместное участие в проекте международного отраслевого медиасотрудничества «UTimeNews».

Одним из новых направлений данного социального партнёрства является продолжающаяся серия исследований (в форме НИР) организационной культуры, морально-психологического климата и мотивационных тенденций персонала обществ, проводимая силами специалистов УГТУ. Исследования в области интегрированного образовательно-профессионального пространства относятся к трендовой научной установке гуманизации образования и современной тенденции выдвижения на первый план социальных аспектов в системе управления персоналом производственных компаний. Заметим, что они носят как теоретический, так и практический характер, поскольку кроме констатирующей составляющей (эффект мониторинга) содержат тренинговую составляющую – социально-психологические тренинги умений (эффект преобразования) – и рекомендательную составляющую (эффект планирования).

Исследования в области корпоративной культуры и морально-психологического климата организаций имеют целью не только оценку, но и разработку и внедрение системы поддержания благоприятного морально-психологического климата коллективов, то есть выявление ресурсов повыше-

ния эффективности работы персонала компаний. Актуальность этого несомненна – она определяется всё возрастающими требованиями к уровню социально-психологической включённости людей не только в трудовую деятельность, но и в повседневную жизнь коллектива. В настоящее время в нефтегазовой отрасли меняются требования к качеству рабочей силы: на предприятиях необходимы высококвалифицированные специалисты, в профессиональные характеристики которых включаются такие элементы общекультурных компетенций, как навыки культуры коммуникации, умение управлять межличностными конфликтами на производстве, владение эффективными способами организации времени (тайм-менеджмент), умение формировать команду и работать в команде и т.п. К механизму управления персоналом организации предъявляются требования диагностики и отладки психологического климата. Морально-психологический климат, одна из важнейших составляющих организационной культуры, – это не случайный феномен, а результат кадровой политики.

В рамках научно-исследовательских работ этого направления специалисты УГТУ ставят и решают задачи измерения и описания особенностей существующего морально-психологического климата коллективов и организационной культуры предприятий компаний, составляют портреты индивидуальных характеристик работников, формируют пакеты рекомендаций по реализации кадровой политики компаний. На основе полученных данных разрабатываются и проводятся практикумы психологических умений, предназначенные для развития персональных качеств работников. Как правило, в состав тренингов умений входят различные элементы тренинга управления конфликтом в трудовом коллективе, практическое овладение мерами по регулированию морально-психологического климата, командообразующими навыками, предлагаются к освоению методы эффективной

адаптации сотрудников к корпоративной культуре организации. Теоретическая значимость данной серии исследований заключается в развитии методологической базы социально-психологических исследований в трудовых коллективах, а практическая значимость – в поддержании и совершенствовании морально-психологического климата, развитии организационной культуры в коллективах компаний.

В процессе профессиональной подготовки в высшей школе пристальное внимание уделяется развитию не только познавательной сферы личности будущего специалиста (аналитико-синтетические, рефлексивные и творческие умения, системный подход к профессиональной деятельности и др.), но и сферы эмоционально-ценностного отношения студента к избранной профессии как особой области культуры. Однако полностью нивелировать разрыв между профессиональными ожиданиями и профессиональной реальностью, между вузовской организационной культурой и корпоративной культурой предприятия, между образовательной средой и средой профессиональной в процессе обучения невозможно, хотя бы в силу того, что «образование длиной в жизнь» – это в любом случае путешествие личности из одной организации в другую, последовательное изменение и эволюция ценностной сферы, норм и правил поведения – того, на чём базируются важнейшие составляющие организационной культуры и морально-психологического климата. Пожалуй, один из немногих способов реально повлиять на показатель «благоприятности» корпоративной культуры и морально-психологического климата – это активная работа по их совершенствованию в организации, «тренинг на производстве», проблематика и программа которого соотносятся с реально существующими потребностями и нуждами организации. Данный методологический тезис и взят за основу проводимых специалистами УГТУ ис-

следований морально-психологического климата предприятий региона.

В 2016 г. к комплексу гуманитарных исследований, осуществляемых Ухтинским университетом для компаний, присоединилась работа по изучению мотивации молодых специалистов компаний на карьерный рост и их удовлетворенности трудом – наиболее очевидных психологических результатов трудовой мотивации. Целью исследования стало изучение ценностно-мотивационных тенденций, уровня удовлетворенности трудом, карьерных устремлений молодых специалистов в зависимости от объективных факторов производственной среды, для чего была разработана полуавтоматизированная интерактивная система измерения и учёта перечисленных выше психологических особенностей персонала. Практическая значимость данной работы состоит не только в повышении обоснованности кадровой политики и управленческих решений, связанных с учётом различных аспектов мотивации к карьерному росту и детерминант удовлетворённости трудом молодых специалистов компаний, но и в резонансном эффекте обратной связи для деятелей вузовской образовательной среды. Ведь молодые специалисты компаний с их мотивационным профилем суть нынешние студенты старших курсов УГТУ, сегодняшние и вчерашние выпускники нефтегазовых направлений подготовки Ухтинского университета, «носители» вузовской организационной культуры, субъекты приобретённой в вузе мотивации к профессиональной деятельности.

Самым сильным направлением партнерства УГТУ с предприятиями является формирование спектра дополнительных образовательных услуг, введение новых образовательных программ с учетом потребностей конкретных предприятий, реальный вклад предприятий в развитие материальной базы, разработка образовательных программ «под заказ», участие работодателей в обновлении содержания образова-

ния в соответствии с требованиями к социальным и специальным квалификациям и компетенциям, развитие содержания образования с учётом предложений работодателей, внедрение в образовательный процесс передовых технологий, ознакомление обучающихся с новыми технологиями производства. В процессе указанной деятельности получают развитие формы педагогического и психологического сопровождения образовательного процесса, увеличивается объем стажировок профессорско-преподавательского состава на предприятиях, осуществляется привлечение работников предприятий к образовательной деятельности, производится оценка качества образования со стороны предприятий через участие их представителей в работе аттестационных комиссий, в различного рода квалификационных испытаниях и аттестационных процедурах. Активно используется ресурсная база предприятий как учебных действующих полигонов в целях образовательного процесса. Идёт обучение по целевым программам повышения квалификации инженерно-технических кадров предприятий. Образовательные программы разрабатываются индивидуально для каждого предприятия согласно действующим техническим регламентам. В режиме функционирования проводится переподготовка специалистов (по программам переподготовки обучаются 3% от общего количества слушателей). По всем направлениям слушатели обеспечены электронным учебно-методическим материалом. Создан интерактивный дистанционный курс в электронной оболочке Moodle для общения слушателей

с профессорско-преподавательским составом в межсессионные периоды. Кроме того, работодатели могут отслеживать содержание учебно-методических материалов и вносить корректировки в содержание учебных дисциплин.

В настоящее время можно наблюдать, как происходит осознание взаимной заинтересованности: образование нуждается в предприятии как своём заказчике, способном предъявлять новые требования к качеству подготовки выпускников, повышать их соответствие текущим и перспективным потребностям; предприятия же всё в большей степени видят в профессиональном образовании источник новых по качественным критериям кадровых ресурсов. Таким образом, задачи высшего образования в контексте социального партнёрства приобретают мультинаправленность, интегративный личностно- и мотивационно ориентированный характер.

Литература

1. Землянский В.В., Сергеев А.В. Интеграция как базовая идея развития непрерывного профессионального образования // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2014. Т. 2. № 2 (18). С. 53–58.
2. Новиков А.М. Построение системы непрерывного образования. М., 2000. 270 с.
3. Чапаев Н.К., Вайнштейн М.А. Интеграция образования и производства: методология, теория, опыт. Екатеринбург: РГППУ, 2007. 408 с.
4. Цхадая Н.Д. Университет в контексте региональных задач // Высшее образование в России. 2014. № 10. С. 57–62.

Статья поступила в редакцию 25.10.16.

PRACTICAL ASPECTS OF RESOURCE INTEGRATION OF UNIVERSITY AND REGIONAL ENTERPRISES

SOTNIKOVA Olga A. – Dr. Sci. (Pedagogical), Prof., Vice-rector on educational work and additional education, Director of the Institute of fundamental training, Ukhta State Technical University, Ukhta, Russia. E-mail: osotnikova@ugtu.net

VOLKOVA Olga A. – educational psychologist of the Department on educational work and social affairs, Ukhta State Technical University, Ukhta, Russia. E-mail: ovolkova@ugtu.net

Abstract. The article analyzes the concept «resource integration» in relation to the practical task of mutual adaptation of educational and professional environments on the example of social partnership of Ukhta State Technical University and enterprises of the region. The authors pay special attention to the scientific-humanitarian aspect of this social partnership.

Keywords: resource integration, social partnership, higher education, educational environment, professional environment, social and psychological research, study of motivation

Cite as: Sotnikova, O.A., Volkova, O.A. (2016). [Practical Aspects of Resource Integration of University and Regional Enterprises]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 12 (207). C. 117-123. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. Zemlyanskiy, V.V., Sergeev, A.V. (2014). [Integration as the Basic Idea of the Development of Lifelong Professional Education]. *XXI vek: itogi proshlogo i problemy nastoyashego plus* [XXI Century: the Results of the Past and the Present Problems Plus]. Vol. 2. No. 2 (18), pp. 53-58. (In Russ.)
2. Novikov, A.M. *Postroenie sistemy nepreryvnogo obrazovaniya* [Construction of Lifelong Education System]. Moscow, 2000. 207 p. (In Russ.)
3. Chapaev, N.K., Weinstein, M.L. *Integratsiya obrazovaniya i proizvodstva: metodologiya, teoriya, opyt* [Integration of Education and Production: Methodology, Theory, Experience]. Ekaterinburg, RSVPU. 2007. 408 p. (In Russ.)
4. Tskhadaya, N.D. (2014). [University in the Context of Regional Tasks]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 10, pp.57-62. (In Russ., abstract in Eng.)

The paper was submitted 25.10.16.

