

**Синергия триады «образование – работодатель – рынок труда» как стратегия опережающего прогнозирования социального заказа**

*Софья Бабаян  
Татев Брутян  
Эгине Теруни*

DOI: <https://doi.org/10.58726/27382915-2023.2-162>

***Ключевые слова:** рыночная среда, реформа, система образования, социальное партнерство, социальный заказ, корпоративная природа, запросы рынка труда*

**Постановка вопроса.**

Современная рыночная среда характеризуется жесткостью конкуренции, динамичностью, непредсказуемостью, становясь все более глобальной и инновационной, что, безусловно, актуально и для рынка образовательных услуг. В условиях усиления глобального характера экономики и открытости рынков образовательные учреждения также испытывают необходимость радикальных реформ для повышения своей конкурентоспособности и адекватности меняющимся запросам рынка труда. Диапазон этого соответствия резко упал, и система образования с богатыми достижениями и традициями в недавнем прошлом очутилась в условиях ограниченности всех ресурсов и давления интенсивных трансформаций. Изменения радикальны. В советское время, как рынок труда, так и образование управлялись государством и потому были согласованы между собой. В условиях плановой экономики можно было спрогнозировать, количество и специализации специалистов, которые понадобятся через несколько лет. Это определяло социальный заказ для высшей школы и гарантировало трудоустройство выпускников. Сегодня система образования по-прежнему управляется государством, а рынок труда уже нет. Подобная ситуация уже таит в себе дисбаланс рынка труда и образования.

**Актуальность исследования** предопределяется необходимостью разработать и внедрить эффективные технологии социального партнерства в «работодатель – рынок труда – образование» как генератор инновационного развития информационной экономики. Во всем мире растет понимание того, что инновации и знания являются главными приоритетами, определяющими конкурентность страны. Именно поэтому синергетика этой триады зиждется на создании системы подготовки социально и профессионально мобильных специалистов конкурентоспособных не только на локальном, но и на международном рынке труда.

**Целью** данной статьи является разработка и описание эффективных технологий для усиления синергетического эффекта триады «работодатель – рынок труда – образование».

Данной целью предопределяются конкретные **задачи** исследования:

- дать аналитический обзор уже известных идей и методов социального

партнерства,

- разработать новые алгоритмы социального партнерства, учитывающие социальный заказ рынка труда и опережающее прогнозирование социального заказа,
- определить и описать конкретные роли и деятельность участников триады.

### **Методология исследования**

Методы анализа зиждутся на сочетании традиционных и инновационных технологий: индукции и дедукции, социометрических опросов, социальной квалиметрии, качественных и количественных опросов, включая групповое фокусированное и глубинное интервью, контент-анализа, систематизации и интерпретации полученных данных.

### **Основная часть**

Ориентация образования на фундаментальные знания оказалась сегодня невостребованной на рынке труда, т.к. реальный сектор экономики нуждается в специалистах с опытом и навыками прикладного практического и коммерческого использования таких знаний.

Отсюда следует, что образование и рынок труда должны интегрировать свои усилия в поле единого интереса, которым является устойчивое развитие страны и социальное благополучие. В странах, где эта интеграция уже состоялась, именно образование играет в ней ключевую роль, являясь

- генератором новых знаний и технологий их применения;
- генератором инновационного развития.

Для функционирования информационной экономики (или «экономики знаний»), которая объявлена на данном этапе приоритетной, необходима, во-первых, система добычи новых знаний, и, во-вторых, эффективная система их передачи и распространения (трансфер знаний). Становление глобальной экономики, приводимой в движение новыми знаниями, создает огромную зависимость общества, бизнеса и промышленности от продвинутого образования, результатов научных разработок и исследований, инноваций. По этой причине во всем мире растет понимание того, что следует укреплять взаимосвязи между бизнесом и высшим образованием, вкладывать инвестиции в «знаниевые ресурсы» и инфраструктуры.

В условиях стремительного роста информационного пространства и глобальных изменений на рынке труда становление инновационного образования является важнейшей государственной задачей. Инновации и знания становятся главными факторами, определяющими конкурентоспособность страны [4, 36-38].

На этом фоне система образования претерпела ряд глобальных изменений. Если раньше государство, будучи держателем интеллекта и промышленного потенциала, формировало заказ на подготовку специалистов и плановые научные исследования, то ослабление его централизованного участия в этом процессе поставило перед вузами и рынком труда новую задачу: усилить социальное партнерство между вузами и работодателями для получения синергетического

эффекта. Дуальные отношения «государство» - образование/наука, дополняются третьим участником, имеющим огромное влияние. Это работодатель в широком смысле слова, т.е. это и государственные учреждения, и предприятия негосударственной собственности, бизнес-структуры, фирмы и т.д. Таким образом, дуальная модель взаимодействия образования и науки преобразуется в триаду, где работодатель объективно играет все более важную роль, т.к., по сути, именно он является конечным потребителем образовательных услуг. Данную ситуацию можно квалифицировать как процесс формирования социального партнерства между сторонами, имеющими взаимные стратегические интересы и общую цель: создание системы подготовки социально и профессионально мобильных специалистов, конкурентоспособных не только на локальном, но и на международном рынке труда. Будущий специалист должен владеть современным инструментарием, технологиями и методиками профессиональной деятельности и проектного управления, быть социально и профессионально мобильным, соответствовать требованиям формирующейся информационной экономики и процессов глобализации. Только создание такой системы может приблизить макроцель: повышение конкурентоспособности страны на мировом рынке труда и рост социального благосостояния. Такая система может быть реализована только при объединении усилий и потенциала корпоративного треугольника, составляющими которого являются:

работодатель – потребляющий результаты научных достижений и определяющий требования к выпускникам образовательных учреждений в соответствии с социальными потребностями общества на данном этапе его развития;

образование – учитывающее требования работодателей к качеству выпускника, востребованного на рынке труда сегодня и в будущем с учетом опережающего прогнозирования социальных потребностей и рыночного заказа;

наука – нацеленная на обеспечение интересов общества через высокоэффективные результаты научных исследований и внедрения инновационных технологий.

Каждая из названных структур обладает специфическими ресурсами и потенциалом, которые отсутствуют в другой, и лишь во взаимодействии друг с другом осуществляется интеграция элементов этого комплекса. В результате возникает синергетический эффект, где усилия каждой из сторон сочетаются с интересами, целями и потребностями других. Естественно, каждая сторона данной триады преследует и свои специфические цели, связанные с собственным развитием и обеспечением конкурентоспособности. Это, безусловно, определяет наличие собственного видения о целях, задачах, стратегиями и тактиками функционирования корпоративной триады. Но они, как правило, не носят антагонистического характера, т.к. базовые предпосылки в целом разделяются всеми участниками [3, 33-36].

Мировой опыт деятельности подобных комплексов демонстрирует особую роль в них университетов (вузов) как лидера и координатора не только обра-

зовательного и научного, но и инновационного развития своего региона, стимулируя инновационный тип развития экономики знаний. Именно инновации широкого спектра – технологические, организационные, экономические, социальные становятся сегодня тем объединяющим фактором, на базе которого строят свое взаимодействие организаций из разных отраслей. Заметим также, что все чаще для иллюстрации сути текущего этапа развития мировой экономики авторитетные исследователи прибегают к таким терминам, как «информационная экономика», «информационное общество», «экономика, основанная на знаниях», придавая особое значение в ней организациям образования и науки.

Спецификой современного этапа в развитии данных процессов является тот факт, что усиление воздействия на экономическую динамику научно-технических и инновационных факторов достигается не просто за счет использования всеми субъектами хозяйствования, включая государство, преобразующих возможностей современной науки, а путем целенаправленного стратегического перевода национальной экономики на инновационный тип развития при особом внимании к формированию в ней комплексов – совокупностей организаций различных отраслей, содействующих возникновению, внедрению и коммерциализации новаций различного характера. Ведущие зарубежные университеты формируют вокруг себя мощное бизнес-окружение, в том числе созданных при поддержке вуза его выпускниками. Наиболее ярким примером выхода из экономической депрессии за счет трехстороннего партнерства университетов, компаний и государства и последующего инновационного прорыва в течение 4-5 лет являются Ирландия и Финляндия. Во всех них прослеживается основная идея: увеличение эффективности деятельности каждого из участников за счет общих усилий по интеграции научной и образовательной составляющей с производством и рынком труда в целях получения максимальной отдачи от инновационного подхода [6, 15-23]. Основными целями таких комплексов с точки зрения вуза как ведущего элемента этой структуры являются:

- Переход на качественно новый уровень подготовки специалистов, научных и научно-педагогических кадров, отвечающих международным и квалификационным требованиям на основе активизации, интенсификации и интеграции фундаментальных и прикладных научных исследований, инновационной деятельности, образовательного процесса и производства, которые обеспечат трансфер инноваций во все области профессиональной деятельности.

- Разработка и внедрение новейших образовательных и информационных технологий, научно-методического и материально-технического обеспечения, определяющих формирование широко образованной и гармонично развитой личности, интересы которой адекватны современным тенденциям общественного развития.

- Создание интегрированной образовательной и информационной среды, где процесс обучения непосредственно сопряжен с производством и получением фундаментальных знаний, их использованием в прикладных разработках новой

техники и технологии, проведением экспериментальных исследований и производственных испытаний.

- Проведение полного комплекса исследований и создание наукоемкой продукции, внедрение ее в производство и образование, коммерциализация результатов научных исследований, выход на внутренние и внешние рынки, привлечение зарубежных инвестиций через совместные научно-производственные и образовательные предприятия.

- Существенное сокращение затрат и временного цикла (от зарождения научной идеи до реализации научных результатов) и обработка новых механизмов планирования и финансирования всех видов деятельности университета.

- Превращение университета в центр подъема экономики региона, инновационной и инвестиционной активности экономики, духовного и культурного развития, сплочения всех творческих сил, направленных на возрождение региона и страны в целом.

- Повышение эффективности подготовки, переподготовки специалистов, научно-педагогических кадров на основе новейших образовательных технологий.

- В соответствии с этими целями университет, заинтересованный в повышении эффективности своей работы через участие в многоотраслевой интегрированной структуре, должен искать возможности синергии и взаимодействия с организациями из описанных выше структур. Исходя из наличия как общих, так и частных интересов организаций-участников, университет должен предложить каждой из них такую схему совместной деятельности, при которой данный синергетический эффект был бы для них очевидным и привлекательным.

Университет мог бы играть в этом процессе особую роль, в какой-то мере взяв на себя задачу координации интересов всех участников структуры, исходя из специфики своей деятельности, изначально связывающей образование и науку. Приняв на себя такую роль, университет выходит из привычного для себя контекста ведения дел в качестве относительно автономной структуры [4, 136-142].

Международный опыт продемонстрировал два успешных варианта передачи знаний и технологий из университетов на рынок труда. Европейские страны чаще всего применяют практику заключения стратегического партнерства университетов с крупными компаниями. В Америке идут по пути создания малых предприятий при вузах, которые впоследствии начинают функционировать самостоятельно.

Практику создания малых предприятий при вузах мы наблюдали в Эстонии, опыт которой изучали с коллегами из Консорциума армянских вузов. Опыт этот нас очень впечатлил, т.к. он имеет сразу несколько позитивных результатов:

- позволяет внедрять в производство результаты вузовских проектов;
- создает возможность трудоустройства студентов, которые совмещают работу с учебой, таким образом решая свои социальные проблемы;
- помогает реализовать один из приоритетов инновационного образования – построение индивидуальной траектории обучения для каждого студента. (PDP)

Изучив международный опыт стратегического партнерства вузов и бизнес-сообщества [1, 120-125], попробуем дать перечень возможных направлений сотрудничества:

- Создание интегрированных учебно-научно-производственных комплексов (кластеров) в целях получения максимальной отдачи от внедрения инноваций.
- Создание национального агентства профессиональных квалификаций, финансируемое бизнес-сектором, по выработке профессиональных стандартов по основным профессиям и уровням квалификации в соответствии с современными запросами экономики, которые будут предъявлены образовательной системе для разработки образовательных программ и стандартов.
- Создание других инфраструктур сетевого взаимодействия науки, образования и бизнеса с легитимизацией структуры как юридического лица.
- Разработка пакета законов, регулирующих законодательное поле стратегического партнерства.
- Диверсификация финансирования вузов, привлечение частных инвесторов, внедрение эффективных технологий фандрейзинга для инновационных проектов.
- Создание целевых фондов (эндаумента) для развития инновационного потенциала конкретного вуза, которые пополняются преимущественно за счет инвестиции бизнес-сектора.
- Привлечение работодателей к разработке образовательных стандартов высшего образования, а также к ротации вузовских специальностей в соответствии с запросами реальной экономики и социальными потребностями общества.
- Проведение маркетинговых исследований на рынке труда с целью выявления востребованных в настоящее время профессий и опережающего прогноза изменений рынка в будущем.
- Повышение осведомленности академического и профессионального сообщества об инновациях и реформах в системе образования.
- Смена парадигмы образования к гармонизации учебной деятельности (изучение фундаментальных наук) и развития навыков профессиональной деятельности и учета социального контекста, т.е. навыков прикладного, практического и коммерческого использования знаний, что возможно только при непосредственном участии бизнес-сектора.
- Разработка и реализация совместных проектов, актуальных для конкретной области, при участии вуза и внешних партнеров.
- Реализация непрерывного образования (live long learning) для повышения конкурентоспособности и потенциала внешних партнеров в лице бывших выпускников, сотрудников бизнес-компаний и системы образования, социальных работников и педагогов, руководителей и менеджеров компаний через сеть неформального образования (семинары, тренинги, курсы переподготовки, опережающее обучение или консалтинг) по инновационным и актуальным проблемам. Например: использование информационно-коммуникативных технологий, управ-

ление персоналом, менеджмент, управление качеством, правовые вопросы, развитие лидерства, психологические консультации, политология, гендерное и гражданское образование [4, 85-91].

- Реализация дополнительного образования: предоставление бизнес-сектору, в частности, руководителям и менеджерам, пакета дополнительной подготовки в области права, экономики, политики и управления.

- Апробация авторских методик в образовательных учреждениях.

- Участие работодателей в отборе и подготовке специалистов для себя из числа лучших студентов вуза (в Армении практикуется компанией Viva Cell и некоторыми банками).

- Проведение такой формы встреч представителей рынка труда и вузов, как бизнес-педсовет.

- Проведение дней открытых дверей/презентаций компаний, общение сотрудников компании с потенциальными кандидатами.

- Проведение дней карьеры, форумов, ярмарок вакансий для отбора претендентов из числа студентов и выпускников как целевой аудитории.

- Проведение лекций/семинаров/мастер-классов для студентов, что позволяет позиционировать бренд компании-работодателя путем передачи профессионального опыта и практических навыков в виде деловых игр, конкурсов, case-study.

- Организация эффективных HR-стратегий через Graduate Recruitment Programs – программ корпоративной кадровой политики, включающих стажировки, временное трудоустройство, неполную или дистанционную занятость.

### **Результаты**

В результате проведенного исследования мы пришли к следующим выводам, актуализирующим результаты исследования.

Предложенные нами алгоритмы способны поднять на более высокий уровень синергетический потенциал социального партнерства триады «работодатель – рынок труда – образование».

При успешной их реализации

- реализуется функция социальной ответственности бизнеса перед обществом,

- бизнес получает реальные рычаги активного влияния на образовательные процессы в вузах,

- осуществляется переход к целевому заказу специалистов для бизнеса,

- осуществляется мониторинг состояния и тенденций развития рынка труда,

- решается проблема кадрового дефицита за счет генерации специалистов с востребованными на рынке компетенциями и личностными качествами.

### Литература

1. Буреш О., Жук М. Формирование образовательно-научно-производственных кластеров как стратегия повышения конкурентоспособности региона // Высшее образование в России. 2009, №3, с. 120-125.
2. Вербицкий А. Контекстное обучение в компетентностном подходе // Высшее образование в России. 2006, №11, с. 39-46.
3. Вербицкий А. Контекстно-компетентностный подход к модернизации образования // Высшее образование в России. 2010, №5, с. 32-38.
4. Ларионова М. (и др.) Формирование общеевропейского пространства высшего образования. Задачи для российской высшей школы. Москва, 2004, 552 с.
5. Сальников Н., Бурухин С. Реформирование высшей школы: концепция новой образовательной модели // Высшее образование в России. 2008, №2, с. 3-12.
6. Титова В., Лямзин О. Сфера образования и многоотраслевые интегрированные структуры // Высшее образование в России. 2006, №9, с. 15-23.

**«Կրթություն-գործատու-աշխատաշուկա» եռյակի սիներգիան՝  
որպես սոցիալական պատվերի առաջընթաց  
կանխատեսման ռազմավարություն**

*Սոֆյա Բաբայան  
Տաթև Բրուտյան  
Հեղինե Տերունի*

**Ամփոփում**

*Հանգուցային բառեր. շուկայական միջավայր, բարեփոխում, կրթական համակարգ, սոցիալական գործընկերություն, սոցիալական կարգ, կորպորատիվ բնույթ, աշխատաշուկայի պահանջներ*

Հոդվածը նվիրված է «կրթություն-աշխատաշուկա-գործատու» կորպորատիվ եռյակի փոխգործակցության նոր ռազմավարություններին: Այսօր աշխատաշուկայում պահանջված չէ կրթության կողմնորոշումը դեպի հիմնարար գիտելիքներ, քանի որ տնտեսության իրական հատվածը կարիք ունի այդ գիտելիքների կիրառման փորձ և հմտություններ ունեցող մասնագետների: Կրթությունը կանգնած է նոր մարտահրավերի առաջ, այն է՝ ամրապնդել բուհերի և աշխատաշուկայի միջև սոցիալական գործընկերությունը՝ սիներգետիկ արդյունք ստանալու համար: Այս եռյակում գործատուն առանձնահատուկ դեր է ձեռք բերում, քանի որ հենց նա է կրթական ծառայությունների վերջնական սպառողը, ինչը նշանակում է, որ կրթությունը և աշխատաշուկան պետք է միավորեն իրենց ջանքերը ընդհանուր շահերի ոլորտ հանդիսացող այնպիսի բնագավառներում, ինչպիսիք են երկրների կայուն զարգացումը և սոցիալական բարեկեցությունը: Կրթությունն ու գիտությունը առանցքային դեր են խաղում ինտեգրման այս գործընթացում, քանի որ դրանք նոր գիտելիքների ձեռքբերման և այդ գիտելիքները գործնականում կիրառելու տեխնոլոգիաների մշակման, նորարական զարգացումների ապահովման փոխարկիչներ են:

Հոդվածում նկարագրվում է համալսարանների և գործարար համայնքների միջև ռազմավարական գործընկերության միջազգային փորձը, և առաջարկվում են արդյունավետ համագործակցության ներգործուն ալգորիթմներ:

# Synergy of the Triad “Education - Employer - Labor Market” as a Strategy for Advanced Forecasting of Social Order

*Sofya Babayan  
Tatev Brutyan  
Heghine Teruni*

## Summary

**Key words:** *market environment, reform, education system, social partnership, social order, corporate nature, labor market demands*

The article is devoted to new strategies for the interaction of the corporate triad “education - employer - labor market”. Nowadays, the orientation of education towards fundamental knowledge has eventuated to be out of demand in the labor market, since the real economy demands specialists with experience and skills in the application of this knowledge. Education faces a new challenge: strengthening the social partnership between universities and the labor market in order to obtain synergistic results. In this triad, the employer acquires a special role, since it is the one who is the final consumer of educational services. In fact, education and the labor market should integrate their efforts in the interest of a common goal: the sustainable development of countries and social welfare.

Education and science play a key role in this integration, as they are generators of innovative development, new knowledge, and technologies for the application of that knowledge.

The article describes international experiences of strategic partnership between universities and business communities, so it suggests potential algorithms for effective cooperation.

Ներկայացվել է 15.10.2023 թ.  
Գրախոսվել է 04.11.2023 թ.  
Ընդունվել է տպագրության 23.11.2023 թ.