

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

***Жакупова Айнур***

Выпускная квалификационная работа

***Взаимосвязь системы высшего образования и рынка труда: социологический анализ***

Уровень образования:

Направление **39.04.01 «Социология»**

Основная образовательная программа магистратуры

**ВМ.5589.2017 «Социология»**

Профиль «Экономическая социология»

Научный руководитель:

профессор кафедры

экономической социологии,

доктор экономических наук

Е.Е.Тарандо

Рецензент:

доктор социологических наук,

профессор кафедры

социально-гуманитарных дисциплин,

ФГБОУ ВО «Национальный государственный

университет физической культуры,

спорта и здоровья им. П.Ф. Лесгафта»

Н.А.Кармаев

Санкт-Петербург

2019

**Содержание**

[Введение 3](#_Toc7706089)

[Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования взаимодействия университетов и работодателей на рынке труда 7](#_Toc7706090)

[§ 1.1. Взаимодействие университетов и работодателей на рынке труда: эконом-социологический подход 7](#_Toc7706091)

[1.2. Рынок труда как пространство взаимодействия университетов и работодателей 23](#_Toc7706092)

[2. Анализ взаимодействия университетов и работодателей на рынке труда 40](#_Toc7706093)

[§ 2.1. Исследуемый университет и предприятие: основные характеристики 40](#_Toc7706094)

[§ 2.2. Эмпирическое социологическое исследование "Высшая школа и работодатели: проблема взаимодействия". 56](#_Toc7706095)

[Заключение 70](#_Toc7706096)

[Список использованной литературы 73](#_Toc7706097)

[Приложение 1. 79](#_Toc7706098)

[Приложение 2. 82](#_Toc7706099)

[Приложение 3. 83](#_Toc7706100)

# Введение

Любое общество, расставляя приоритеты развития, в первую очередь, делает большой акцент на молодежи, так как она является значимым элементом в структуре построения успешной экономики государства. В этой связи пристальное внимание обращено на формирование трудового потенциала данной категории населения.

Для формирования рынка труда особо важным является рыночная среда молодых специалистов, а именно выпускников вузов. Анализ их условий деятельности находится в зависимости от ряда обстоятельств, связанных с их экономической активностью, желанием и сопутствующими возможностями реализовываться в профессиональном плане[[1]](#footnote-2). Поэтому часть выпускников трудоустраиваются не по полученной специальности. Отсюда и вытекает проблемная ситуация с этой группой населения, так как их положение на рынке труда зависит от востребованности в их специальности на данный момент и специфичности их деятельности. Некоторые исследования приводят следующие цифр[[2]](#footnote-3). Невостребованность в отдельных специальностях имеет охват от 25 до 50%, а в некоторых случаях достигает и 70%[[3]](#footnote-4). Несмотря на это, вузы продолжают готовить специалистов по этим направлениям. Следовательно, такое положение вещей приводит к несоответствию спроса и предложения на рынке труда, который вытекает в проблему безработицы в рассматриваемой группе населения.

Для осуществления взаимодействия регионального рынка и университета должны решаться следующие задачи. Во-первых, должна реализовываться подготовка необходимых специалистов. Во-вторых, молодые люди должны обеспечиваться качественным образованием специалистов для их лучшей адаптации к рабочим условиям. И, наконец, содействие трудоустройству со стороны университетов, государства[[4]](#footnote-5). Поэтому важным является осуществление встречных шагов по взаимодействию, выстраиванию совместных концепций для преодоления имеющихся проблем.

**Актуальность темы**

Распространение тенденции среди молодежи быть занятыми в деятельности, не связанной с профилем обучения, объясняется тем, что происходит дисфункциональность профессиональной структуры молодежи. Приводит это к тому, что уменьшается в профессиональной системе социальный слой, в котором заключаются высококвалифицированные профессионалы, выступающие основой для среднего класса. Такая депрофессионализация является существенным препятствием в инновационном развитии России.

Анализ заявленной в работе проблемы осуществляется на основе политико-культурного подхода Н.Флигстина[[5]](#footnote-6). Данная концепция объясняет действия участников рынка, которые имеют цель выживания в условиях реального времени. Для того, чтобы реализовать цель необходимо выстраивать стратегии взаимодействия с другими участниками рыночной среды. Стратегия взаимодействия формируется с учетом контекста, в условиях которого устанавливается сотрудничество. Таким образом, формируются взаимодействия предприятий с университетами, оба из которых заинтересованы в стабильном партнерстве. В итоге получается сотрудничество сторон, выступающее социальной гарантией для постоянного притока необходимых предприятию кадров.

**Теоретико-методологическую основу** данного исследования составляет теоретическая концепция Н.Флигстина. Его концептуальное предположение заключается в том, что участники рынка стремятся создавать стабильные рынки с целью стабильного существования.

**Методы исследования:** метод кейс-стади, в качестве которого выступила металлургическая компания, являющаяся одним из крупных сегментов молодежного рынка труда, реализовывающего стратегии по привлечению молодых специалистов, глубинное полуструктурированное интервью, метод анализа документов.

**Эмпирическую базу исследования** составили кейс-стади металлургической компании, интервью с представителями металлургической компании и университета. Также проанализированы годовые отчеты компании по социальной деятельности и результатам экономической деятельности.

**Объектом исследования** выступают социально-трудовые отношения, возникающие на молодежном рынке.

**Предмет исследования** - особенности в формировании социально-трудовых отношений, выступающие как следствие взаимодействия работодателей и университетов.

**Цель** работы - анализ особенностей социального взаимодействия бизнеса и высшей школы на молодежном рынке труда.

**Задачи исследования:**

1. Проанализировать социальное взаимодействие как социологическую концепцию;

2. Охарактеризовать рынок труда, изучить особенности рынка труда выпускников;

3. Дать характеристику предприятию и университету, рассматриваемых в рамках исследования;

4. Дать анализ проблеме взаимодействия работодателей и высшей школы.

**Структура ВКР:** введение; 2 главы, в первой из которых рассмотрены теоретико-методологические основы исследования взаимодействия высшей школы и работодателей на рынке труда, вторая глава посвящена результатам исследования; заключение, список использованной литературы; приложения (программа социологического исследования, транскрипт интервью, гайд).

**Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования взаимодействия университетов и работодателей на рынке труда**

## § 1.1. Взаимодействие университетов и работодателей на рынке труда: эконом-социологический подход

Система высшего образования в России в ходе изменений в глобальной экономике претерпевает определенные перемены. Заключается это в том, что происходят изменения не только в функционировании системы института образования, но и трансформируются управленческие и организационные функции. Современный тренд указывает на то, что необходимо сближение образовательного института и реального сектора экономики. Должна существовать стабильность в их взаимодействии.

В целях изучения стабильности между рынком труда и другими институтами Н. Флигстином была написана работа «Архитектура рынков: экономическая социология капиталистических обществ XXI века». Непосредственная цель работы заключалась в отображении социологического подхода к проблемам действий на рынках.

Рынки, по мнению Флигстина, определяются важными факторами. И это не только инновации в технологиях и необходимая конкуренция, но и функционирование социальной организации, благодаря которой складывается рыночное общество. Рынки это социальные конструкты. Отсюда и предложенные типологии «рынок как поле», «рынок как институты», «рынок как политика».

Рассмотрим подробнее предложенные автором метафоры. Представление «Рынка как поле», на первый взгляд, очень похоже с типологией поля по Бурдье[[6]](#footnote-7), но несмотря на то, что Флигстином были приняты во внимание многие его положения, в свою типологию автор научной работы вносит ряд отличий. Первое заключается в том, что поле Флигстина обозначается как место сотрудничества акторов, для которых структурирование основывается на действиях относительно друг друга.

Второе отличие содержится в институциональном моменте построения хода действий, то есть в установлении правил между участниками взаимодействия.

Третье отличие основывается на конструктивистском взгляде, который очерчивает границы поля. Для того, чтобы определиться с рыночной позицией необходимо уяснить действия других участников рынка, и на этой основе конструировать собственное поведение.

Рынкам свойственна неопределенность. В этом вопросе большая роль отводится конкуренции, которая может принимать разрушительную модель. Таким примером является ценовое соперничество, иногда принимающее хищническую форму. Однако в таких ситуациях не происходит вытеснения сильных конкурентов главными игроками, а, напротив, акторы принимают меры по стабилизации рынка, нормализации функционирования отдельных элементов во избежание губительной конкуренции.

Сделанный Флигстином вывод: стабильный рынок - рынок, где идентичность и статусная иерархия общеизвестны, система контроля при этом соблюдается всеми участниками рынка.

В таком положении важность государственного присутствия для соблюдения правил всеми игроками очень необходима. Отсюда и политико-культурный подход с представлениями, что развитие рынка невозможно без строительства государства и, наоборот. В первостепенном аспекте данной идеи лежит смысл «рынка как политики».

Ключевые тезисы работы Флигстина: первое - рынки, как социальные структуры, в которых взаимодействуют социальные группы, организации, деятельность которых заключается в связях с другими акторами. Для определения связей существуют три направления. Это права собственности, правила обмена, принципы систем управления, а также правила контроля.

Эти правила служат для структурирования и функционирования рынка. В них нуждаются игроки с целью создания стабильного рынка, в котором разделяются общие принципы.

Права собственности обозначают тех, кто имеет привилегии на прибыль производства, то есть притязания на финансовый капитал.

Правила управления существуют для определения места конкуренции, либо соучастия акторов рынка. Отсюда законные или незаконные методы установления контроля. Данные правила контроля осуществляются странами, к примеру, в установке тарифов, таможенных пошлин иностранным производителям. Это, в свою очередь, создает конкуренцию для местных производителей товаров.

Следующий тип правил - правила обмена. Они важны для стабильного функционирования рынка. Например, важность прослеживается в торговле между странами, где должен существовать свод законов, которого будут придерживаться обе стороны. В противном случае обмен будет носить случайный характер.

Система контроля на рынке есть устанавливаемые соглашения между участниками для организованного сотрудничества и выстраивание стратегий для существования предприятий.

Таким образом, государство и рынки выступают в качестве форм социальных порядков, которые основаны в системе поля. Создание государства является историческим процессом, группы вне государства основывают правила в сферах, где государство сформировало набор социетальных полей[[7]](#footnote-8). В основном это мощные группы в разных полях.

Еще одними участниками рынка являются предприятия, имеющие власть, поэтому они могут соответственно доминировать над социальными группами, другими предприятиями. Господство порождается за счет основания прочных отношений с другими производителями, предприятиями, государством и потребителями.

Несмотря на некое доминирующее положение производители, имеющие власть, очерчивают свои границы, однако при этом приспосабливаются под логику стабильного рынка. Так они являются участниками рыночного процесса и заинтересованы в собственной прибыли.

Для того, чтобы процесс налаживания стабильного рынка положительно работал, необходимы концепции контроля. Если система контроля увенчалась успехом у определенных главенствующих предприятий, другие акторы соседних рынков начинают копировать успешно сработавшие примеры систем.

Отсюда вытекает вывод, что рассматриваемый политико-культурный подход позволяет проанализировать рынок как на макро, так и на микро уровне. Стабильность на рынке создается путем вовлечения в структуру правил, по которым участники рынка выстраивают свои пути деятельности. Государство в таком случае как минимум узаконивает возможности предприятий по функционированию структур, которые опосредованы конкуренцией, конфликтными ситуациями, а как максимум вступает в рыночный мир с целью укоренить стабильный рынок, выстроить слаженную структуру действий.

Стабильность, о которой пишет Н.Флигстин, дает шанс частным предприятиям в получении преимуществ, в осуществлении надежного обмена услуг, товаров между другими предприятиями как на внутреннем, так и на внешнем рынке.

Идея создания стабильного мира для мирного сосуществования предприятий, людей, групп с разными интересами имеет издержки, которые ложатся на потребителей, да и в целом на все общество. Таким образом, чтобы создать стабильный мир нужны не только основные и второстепенные участники, но и обеспечение обществом безопасности населения.

Однако сильное вмешательство государственного института в истории не всегда имело только положительные результаты. Подтверждением является послевоенная Индия. Но все же вес государства должен быть, так как оно создает нормативные правила как средство регулирования партнерства. В противном случае может начаться хищническая конкуренция, приносящая прибыль только главенствующим предприятиям, при этом более слабые не смогут с ними полноценно конкурировать и будут вынуждены покинуть рыночное поле.

Социологический подход в анализе рынка демонстрирует то, что не возможно существование единой модели социальных, политических устойчивых форм организаций, которые бы обеспечивали разделение ресурсов эффективным способом. Для рыночного института это и является реальной проблемой. При полноценной работе и включенности этих институтов появляется возможность говорить о стабильности внутри рынка, которая, в свою очередь, приносит прибыль.

Также необходимо отметить, что при понимании сути устройства, открываются перспективы прогнозирования. Появляется возможность заранее предопределить, каким образом поведут себя игроки поля, работой каких институтов будут удовлетворены. Данный подход делает возможным понимание важных политических и экономических моментов в общественном развитии.

Государства, придерживающиеся принципа невмешательства и, наоборот, интервенционистские от случаю к случаю придерживаются тактики посредничества на политических аренах. Такие шаги в основном предпринимаются для урегулирования споров, принятия определенных мер в решении конфликтных ситуаций. Такое включение государственного института в сотрудничество с представителями рынка может привести, например, к созданию политической программы для улучшения конкретного хозяйственного сектора.

Однако, по мнению Н.Флигстина, в этом имеется негативный момент, заключающийся в человеческом факторе - изъятии максимальной выгоды чиновниками, зачастую это погоня за рентой. Отсюда и распространение денежных подношений, различных материальных вознаграждений чиновникам.

Несмотря на такие негативные проявления, государственное вмешательство все же имеет не только отрицательный характер, но и положительный. Примеры таких стран, как Корея, Франция, Япония, где велика роль государства в формировании капиталистических предприятий, показывают благоприятные результаты государственного присутствия в экономике стран.

Также является актуальным рассмотрение вопроса о бюрократических элитах, способных создавать стабильные рынки. Для ответа необходимо разобраться в направлении политических курсов, создающих стабильность, и в организационной деятельности государств по включению регулирующих механизмов в работу рынка.

Экономические социологи А.Чандлер, Ф.Аматори, Т.Хикино работали в направлении, посвященном изучению роли крупного бизнеса в экономическом росте государства[[8]](#footnote-9).

В таблице 1 представлены данные, приведенные в работе Флигстина. Рассматриваются, именно какие доминирующие группы образовывают сферы формирования политики. Флигстин указывает на тот факт, что в доминирующем положении могут быть: государство, либо капиталисты, либо союз государства с капиталистами, либо государства и работников, а также иметь доминирующее положение может группа, основанная на соперничестве капиталистов и работников. Однако в любом случае присутствие государства всегда определяющее. Для понимания ситуации рассмотрим коалицию государства и работников. Этот союз приводит к политике прямого влияния государственного института на рынки и в частности на рынок труда. В таких странах предприятия, как правило, находятся в руках государств, поэтому расширяются меры по защите интересов работников. К такому типу относятся страны Скандинавии. Их развитие основывается на построении государства благосостояния [[9]](#footnote-10).

Получается, что существуют различные способы установления стабильности на рынках. Таким образом, существуют общества, где главенствующая роль отводится капиталистам, работникам или государственным чиновникам.

Таблица 1. Доминирующие группы, образующие сферы формирования политики[[10]](#footnote-11)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Доминирующая группа | Сферы формирования политики | Хозяйственное вмешательство |
| Рентоориентированное государство | Хищническая | Бессистемное, подвержено коррупции |
| Капиталисты | Регулятивная | Подчинено интересам капиталистов |
| Работники |  |  |
| Коалиция государства и капиталистов | Регулятивная, государство может направлять или опосредовать развитие | Государство контролирует финансы, коммунальную сферу, инфраструктуру; подавляет интересы работников |
| Коалиция государства и работников | Государство благосостояния; прямое вмешательство в товарные рынки и рынки труда | Государство владеет предприятиями; расширяет меры по защите работников |
| Противостояние капиталистов и работников | Политический курс зависит от того, кто доминирует; государство является посредником | Сильнейшие группы добиваются выгодной для себя политики, компромиссное |

Н.Флигстин для подтверждения гипотезы приводит пример Германии в 50-75-е годы 20 века, в системе которой преобладали интересы работников. Ученый указывает на ее эффективность в сравнении с американским примером ориентированности политики лишь на капитал. Однако экономический рост конца 20 века - начала 21 века продемонстрировал эффективность американской системы.

По мнению Н.Флигстина, действия на каждом рынке складываются с целью создания и поддержания стабильности внутри предприятий. Он считает, что рассматриваемый им подход строится на причинах нестабильности. Во-первых, стремление некоторых предприятий уменьшать цены других предприятий. Во-вторых, трудности в сохранении единства предприятия как политического объединения[[11]](#footnote-12). Следовательно, для акторов рынка является важным удерживать под пристальным вниманием очаги нестабильности. Ими же устанавливаются методы организации контроля конкуренции. Выделяются 2 подхода: интеграция и диверсификация. Что касается интеграции, она может быть как вертикальной, так и горизонтальной. Первый тип интеграции заключается в слиянии с подрядчиками или покупателями. Второй же тип предполагает соединение с конкурирующими предприятиями, налаживание с ними общих идей.

Основная задача исследователя заключалась в изучении рыночных процессов с пониманием того, что делают или будут делать игроки рынка под натиском сильной конкуренции. Поэтому Н.Флигстином разбирается подход, открывающий возможность для построения успешной траектории деятельности акторами в рыночном процессе.

Таким образом, важно обращать внимание на историю рынка, на социальные отношения внутри рынка, а также на трудности взаимодействия акторов с другими участниками.

Н.Флигстин и П.Брантли отстаивают позицию, что для понимания функционирования стабильных рынков необходимо акцентировать внимание на социальные отношения как внутри предприятий, так и между ними, а также на взаимоотношения, складывающиеся с государственным институтом[[12]](#footnote-13).

Процесс формирования рынка проходит через основные стадии. Это этап возникновения, стабильного периода, кризисного положения. Здесь пойдет речь о представлениях акторов касательно структуры, которые оказывают влияние на тактику поведения внутри предприятий. Также в выстраивании стабильного рынка принимаются во внимание размеры групп, ресурсы, возможность государственного регулирования разногласий.

Нестабильность на рынках сопровождается следующими условиями. Во-первых, положение внутри рынка, ситуация в целом на всем рыночном пространстве, а также отношения предприятий с государством. В частности, любой рынок может столкнуться с ситуацией нестабильности из-за описанных выше причин. Это падение спроса, вторжение конкурентов, изменение государством нормативных правил. Однако стоит понимать, что рынки не существуют обособленно от других рынков, и проблемы одного из них могут переноситься и на соседних участников рыночного процесса. Пример автомобильной промышленности является подходящим для описания подобного рода ситуации. Допустим, если отрасль переживает кризис, то это не обойдет стороной и экономическое положение поставщиков продукции. Следовательно, падение потребительского спроса может привести как к шаткому положению предприятия, так и к полному исчезновению рынка данных услуг.

Как считает Н.Флигстин, рынки являются институциональными проектами. Сделать их успешными относится к ряду политических задач. Участники территории рынка должны работать сообща, сигнализировать о своих последующих намерениях. Это то, что закладывается в основу такой черты рынка, как стабильность. С появлением стабильного рынка возникают доминирующие или подчиняющиеся предприятия.

Пример стабильной концепции - кейрецу в Японии. Финансово-промышленные группы предприятий, которые в период экономических кризисов имеют возможность сохранить состав работников путем перевода их с одного предприятия на другое. В целом, кризисы начинаются на любых рынках в условиях падения способности к воспроизводству. Такой тенденции сопутствует ряд причин. Среди которых перемены в спросах потребителей, вызванные трудным экономическим положением населения страны; вхождение на рынок новых конкурентоспособных предприятий, способных разрушить действующую структуру контроля; а также изменения государством правил на законодательном уровне, подрывающие налаженную тактику действий акторов.

Связь государства и рынков более отчетливо видна при погружении в конкретный рынок. Естественным образом можно исследовать рыночный процесс без внимания к государству. Но в исследованиях всегда должно быть внимание к государству, как участнику формирования новых рынков постольку, поскольку оно участвует в финансировании по оснащению оборудования, включению инновационных технологий в рабочий процесс, осуществлению регулирования процессов внутри рынка путем установления нормативных правил. Таким образом, государство прямо или косвенно может вмешиваться в регулирования процессов, вносить свои коррективы для улучшения экономического положения[[13]](#footnote-14).

Экономическая социология сталкивается с большим числом рынков со своими концепциями контроля, правилами ведения действий и большим количеством полей государств.

Необходимо также указать на то, что существуют как локальные, так и глобальные рынки. Как утверждает Н.Флигстин, основное их отличие в пространственном расположении. Глобализованный рынок охватывает небольшое число игроков, образующих систему предприятий доминирующих и претендентов, а также функционирующих с единой контролирующей структурой.

Отсюда вытекает вопрос о том, каково количество глобализованных рынков. 83% экономической деятельности в мире является национальной. Таким образом, количество глобализованных рынков не так велико, хотя многие национальные рынки касаются автомобильной, химической промышленности, сборки самолетов, компьютерных технологий.

Используемый Н.Флигстином политико-культурный подход отображает действия государственного института в ответ на процесс глобализации[[14]](#footnote-15). Государство стремится встать на защиту локальных отраслей от нелокальных предприятий, вышедших на глобальное пространство. Следовательно, в таких условиях работники и предприниматели ищут поддержки со стороны государства в расширении своих интересов, поэтому государству в таких ситуациях отводится ключевая роль.

Выдвигаемый Н.Флигстином тезис гласит, что в начале процесса индустриализации акторы систему занятости рассматривают только в политическом ключе. В связи с этим действия на рынке труда формируют образовательные институты, конструируют культурные практики, выступающие как образец понимания рынка труда и построения карьеры.

В своей научной работе Н.Флигстин выделяет три системы занятости. Отраслевая - основывается на понятиях труда, карьеры. Важными компонентами в данной системе являются промышленные союзы, профессиональные сообщества. Еще немало важным является повышение квалификации для продвижения в рамках одной отрасли. Следующий тип - профессиональная. Данная система занятости характеризуется необходимостью наличия круга сотрудников, помощью и поддержкой коллектива в профессиональном плане, а также ориентированием для обучения в университетах. Здесь построение карьеры в отличие от предыдущего типа занятости ограничивается одной профессией. Заключительный тип - менеджериальная, для которого характерна верность к одной трудовой организации. В данном типе работник учится на одном рабочем месте в течение жизни.

Чтобы понять как системы работают на самом деле, Н.Флигстин приводит примеры стран с этими видами систем[[15]](#footnote-16).

Таблица 2. Типы систем занятости

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Признак | Отраслевая система | Профессиональная система | Менеджериальная |
| Источник (организационная основа) | Промышленный профсоюз | Профессиональная ассоциация | Предприятие (или союз компаний) |
| Способ обучения | «На рабочем месте» | Повышение квалификации | Университет |
| Внутрипоколенческая мобильность (карьера) | В рамках профессии | В рамках профессии | В рамках предприятия |

К примеру, Германия имеет отраслевой тип занятости, Франции соответствует профессиональная система, Японии подходит менеджериальная, США же соответствует компромисс менеджериальной и профессиональной систем занятости (Табл. 2).

Рыночная экономика способствует уходу от сильной связи между профессиональной школой и профессиональным трудом. Следовательно, прежне действующие механизмы распределения молодых специалистов на рабочие места перестали действовать. Теперь местом объединения работников и работодателей является рынок труда. Однако такая площадка характерна не всем, потому что выпускники по-разному настроены на построение своего профессионального пути. Безусловно молодые специалисты являются необходимым элементом структуры любого предприятия[[16]](#footnote-17). В число положительных черт молодого специалиста входят энергичность, коммуникабельность, высокая мотивация к работе, легкая обучаемость, стремление к росту, высокому заработку. К слабым моментам относятся недостаточность либо отсутствие опыта, повышенные ожидания к трудовому процессу. Исходя из ожиданий, несоответствий складываются проблемы с трудоустройством. Рынок труда предъявляет высокие требования к соискателям, в том числе наличие стажа и определенного количества отработанных лет. Поэтому данная ситуация приводит к серьезным трудностям в трудоустройстве среди молодых соискателей.

В связи с этим в настоящее время предпринимаются шаги по регулированию данного вопроса, поэтому университеты выстраивают свои стратегии трудоустройства выпускников. При этом ключевой задачей является развитие процесса взаимодействия рынка труда и образовательной системы.

Для решения поставленных задач многие высшие учебные заведения предпринимают ряд мер. Во-первых, налаживают контакты с местными предприятиями, организациями с целью заключения договоров по подготовке специалистов, прохождению студентами производственных практик, трудоустройству после завершения учебного процесса. Во-вторых, университеты взаимодейтсвуют с работодателями для получения отзывов о молодых специалистах. В основу отзывов обычно закладывается набор таких характеритик, как решение конректных задач, уровень профессиональных знаний, эрудированность, осведомленность в законодательных нормах и правилах и применение их в работе, а также умение налаживать отношения с коллективом. В-третьих, университеты, сотрудничая с различными орагнизациями, проводят ряд мероприятий, посвященных будущему трудоустройству выпускников. Это, к примеру, проведение различных «ярмарок вакансий», «дня открытых дверей», приглашение крупных региональных представителей предприятий. Такие меры способствуют осведомленности выпускников о состоянии на рынке труда, а также формированию у них профессиональных представлений[[17]](#footnote-18).

Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы является одним из важных инструментов для развития системы высшего образования, учитывая изменения, происходящие в экономической основе и социальной сфере государства[[18]](#footnote-19).

С целью перехода от массового образования, характерного индустриальному пути развития, к инновационному индивидуализированному образованию для всего общества совершенствуется образовательная система в соответствии с фундаментальной наукой. Такие трансформаци в системе высшего образования происходят для создания условий, в которых человек будет развиваться как социально ответственная личность с ориентацией на раскрытие творческого потенциала.

Таким образом, российское образование должно эффективно развиватья с целью получения людьми качественного образования с ориентацией на внедрение инновационного направлени в процесс обучения.

Обобщив информацию о рынках труда мы приходим к выводу о том, что рынки выступают в качестве социальных конструктов, в которых отражаются политико-культурная сфера предприятий и структуры общества в целом. Механизм создания рынков включает в себя установление прав собственности, правил управления, контроля и обмена.

В этих вопросах роль государства достаточно велика, однако его вмешательство не так важно в случае конкуренции, так как результатом деятельности государства может стать переход собственности под владение привилегированной группы.

В целом, государство строится на взаимодействии государственных управленцев, работодателей и работников. Сферы впоследствии закрепляются как определенные группы на законодательном уровне, имея при этом право вмешиваться в рыночные процессы.

Ключевая идея, которую продвигает в своей работе Н.Флигстин, заключается в том, что рынки это не просто игроки, которые взаимодействуют между собой, извлекая выгоду в свою пользу. Рынки также находятся в зависимости от правил, сформированных в обществе. Эти правила способны сбалансировать власть среди участников рыночного процесса. Также автором работы «Архитектура рынков: экономическая социология капиталистических обществ XXI века» рассматривались и современные капиталистические общества, которые имеют функцию регулирования стабильности на рынках. Государству свойственно вмешательство в рыночные процессы, так как в круг его обязанностей входят защита интересов членов общества, поддержка локальных предприятий. Государство должно контролировать конкуренцию, так как без этого внешние сильные предприятия лишат возможности развиваться региональный рынок.

Н.Флигстин пишет о том, что государство создает типы вторжения в хозяйственный сектор. Эти типы можно охарактеризовать тремя свойствами. Во-первых, стремление к вмешательству; во-вторых, модели вмешательств; а также к третьему типу относят набор интересов, предполагаемых перед вторжением в рыночные процессы.

Таким образом, мы понимаем, что стабильность необходима в любых видах деятельности. Благодаря ей появляется доверие в отношении друг к другу у всех акторов, которые задействованы между собой. Тем самым облегчается налаживание рабочих моментов, связанных с любой сферой деятельности. Рыночные процессы не являются в этом вопросе исключением, а, напротив, показателем правдивости выражения. Как было сказано выше стабильные рынки являются рынками, на которых присутствует идентичность участников, и принципы контроля осуществляются всеми акторами. Следовательно, участники не просто должны извлекать выгоду из рыночных процессов, но и обязаны быть частью системы и соблюдать правила игры. Отсюда и роль государства, которое также является компонентом рынка как поля и встраивается в рыночный механизм со своим набором правил.

При слаженной системе работы государственных чиновников, предприятий с работодателями и работниками появляется благоприятная среда для существования стабильного рынка. Государство регулирует не только конкуренцию на различных уровнях, но и предпринимает ряд решений в пользу общества, создавая программы регулирования занятости населения, в нашем случае решение ситуации с занятостью молодых специалистов выпускных курсов университетов[[19]](#footnote-20). Для осуществления поставленных целей функционируют программы, ведутся работы по взаимодействию образовательных учреждений и предприятий для налаживания социальных отношений. Однако помимо государственного контроля ситуации, возможны процессы взаимодействия в локальных местах для нахождения путей решения возникающих проблем. В нашем случае с целью постоянного пополнения кадрового потенциала компании, наращивания мощи предприятия. Рассматриваемое нами во второй главе взаимодействие рынка труда на примере крупной металлургической компании и университетов демонстрирует положительные результаты совместно выстроенных программ. Таким образом, политико-культурный подход, описанный в работе Флигстина полностью отображает реальное применение его на практике. Когда для установления стабильности акторы выбирают собственный путь развития, однако осуществление его будет обязательно ориентировано на других участников. При таком положении есть шанс для стабильности, которая является показателем экономического успеха.

## 1.2. Рынок труда как пространство взаимодействия университетов и работодателей

В выстраивании приоритетов любое развитое общество включает во внимание, в первую очередь, молодежь, так как она является локомотивом рыночной системы.

Экономики стран выстраиваются по своим путям развития. Объясняется это тем, что государства имеют специфические экономические модели. Такие модели основываются на социально-экономическом развитии государства, его включенности в мировое хозяйство.

Важной социально-экономической функцией рынка труда является повышение занятости. Для осуществления функции инфраструктура рынка выполняет следующее: поддержка населения в вопросах трудоустройства, обеспечение социальной защиты участников рынка труда, переподготовка к новым видам деятельности, регулирование органов, осуществляющих занятость населения.

Рынок труда является ключевой частью рыночной экономики, в которой осуществляются социально-экономические отношения между работодателями и теми, кто выполняет работу.

Рынок труда рассматривается благодаря таким понятиям, как «трудоспособное население», «активное» и «неактивное» население, а также трудовые ресурсы. В каждом государстве свои возрастные рамки трудоспособного населения.

Социально-трудовые отношения на рынке труда формируются вокруг понятия «занятости».

Одним из первых ученых, затронувших тему занятости, является В.Н.Шубкин[[20]](#footnote-21). Он исследовал молодежь 4-х стран. В результате чего, им был составлен портрет занятой молодежи. Согласно его выводам, существует несоответствие между спросом рынка труда и возможностями молодых людей, складывающихся при получении образовательного капитала. Это означает, что существует тенденция несоответствия реагирования образовательной системы и потребностей рынка труда. В результате чего ожидания, в нашем случае студентов, не подтверждаются. Студенты, отдавая предпочтение тем или иным профессиям, не задумываются о будущем трудоустройстве, то есть профессиональная ориентация большинства студентов, столкнувшихся с такой проблемой, была выстроена без учета спроса трудового рынка. Очередной раз подтверждается важность профориентации, выстроенной под влиянием рынка труда.

Следовательно, изменения, происходящие на трудовом рынке, имеют отражение на ценностных и профессиональных установках.

Рассмотрим рынок труда и его влияние на жизнедеятельность человека. Отношения, связывающие тех, кто приобретает и тех, кто покупает иначе называются рыночными. Они сложились еще в древности до возникновения института денег, который в свою очередь появился с целью оказания услуг рыночным отношениям.

С расширением предлагаемого товара к продаже, с упадком натурального хозяйства понятие рынка подвергалось преобразованиям. Не изменялась лишь его основная функция, которая и по сей день отвечает за регулирование взаимосвязи покупателя и продавца. Однако кроме всеобщего понимания назначения рынка к нему прибавилась функция, отвечающая за стабильность экономического положения государства.

Перечислим наиболее распространенные задачи рынка. Это задача обслуживания отношений между потребителями и предоставляющими услуги, задача обмена, задача распределения и потребления. Для рынка характерны не только поставка ресурсов, средств, но и сбыт продукции. Не менее важная функция рынка - регулирование спроса потребителей. Рынок выступает каналом реализации продукции. Еще одной функцией является распределение, здесь устанавливаются размеры денежных поступлений. Заключительной функцией является функция потребления, главная задача осуществить доставку услуг, товара до потребителя.

По сути дела, рынок отвечает за распределение цен на товары, то есть является важным инструментом рыночной экономики. Изучив понятие рынка, его истоки и основные функции, рассмотрим его разновидности. Насчитывается большое количество типов рынка, однако значимое внимание уделяется трудовому рынку. Он выполняет роль каркаса рыночных отношений постольку, поскольку управлять экономикой страны, значит следить за постоянным функционированием трудовой деятельности ее граждан.

Одним из важных элементов рыночной экономики любой страны мира является рынок труда, так как он отвечает за исполнение задач планирования человеческих ресурсов в сферах трудовой деятельности, регулирования потребностей с предлагаемыми услугами, стабилизации производственного процесса. У феномена «рынка труда» есть множество определений. Наиболее распространенные из них даны учеными-экономистами, и звучат они следующим образом: «Рынок труда является первостепенным элементом рыночной экономики, который осуществляет функцию найма рабочей силы для удерживания баланса при увеличении частной собственности на средства производства, принимая во внимание способности и возможности соискателей.

Также многие ученые сходятся во мнении, что рынок труда выступает набором действий людей для взаимообмена трудовыми услугами и финансовой прибылью, либо другими приносящими выгоду действиями.

Еще одна трактовка, схожая с предыдущей дана И.С.Масловой: «...отношения, которые формируются между нанимателями и наемными рабочими, складываются из того, что первая группа удовлетворяет потребности производства, а вторая получает средства к существованию»[[21]](#footnote-22).

Подобные трактовки даются многими учеными. К примеру, А.Кашепов считает, что рынок труда - это отношения, которые складываются в обществе и на их основе формируются нормы, в задачи которых входит обмен трудом и его применение [[22]](#footnote-23).

Рынок труда - система, в которую включены общественные отношения, построенные на купле и продаже рабочей силы. Также в работе «Экономика и социология труда» под редакцией А.Я.Кибанова рынок труда определяют как экономическое пространство, сфера взаимодействия тех, кто предлагает работу и тех, кто ее исполняет[[23]](#footnote-24).

Также под данным понятием определяют «систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей», «систему социальных контактов между предлагающими рабочие места и устраивающимися на работу»[[24]](#footnote-25).

Наконец определение рынка труда (англ. labormarket), данное в словаре терминов, где ему дают характеристику группы заинтересованных представителей, то есть тех, кто предлагает услуги и тех, кто ими пользуется, а также складывающиеся между ними отношения в договорной форме. Большое влияние на трудовой рынок оказывает государство, наниматели, соискатели, нельзя упускать из внимания и экономическое положение стран, в которых устанавливаются эти отношения[[25]](#footnote-26).

Первостепенная задача рынка отвечать за уравнивание спроса и предложений, поступающих на рынок[[26]](#footnote-27).

Теоретические концепции к изучению рынка труда сложились в результате долгого пути формирования понятия труда и научных сфер, занимающихся феноменом «рынка труда». Имеется огромное количество подходов, концепций, направлений, теорий, которые рассматривают рынок труда в качестве главного объекта изучения. Со второй половины 90-х годов начинают проводиться исследования социологов постсоветского пространства: В.И.Плакся[[27]](#footnote-28), Л. Романова[[28]](#footnote-29), В. Павленков[[29]](#footnote-30). Они выдвигают, в первую очередь, в рыночной системе общественные отношения. Также вопросы рынка труда исследовали следующие социологи: Т.И.Заславская, Р.В.Рывкин[[30]](#footnote-31), В.В.Радаев[[31]](#footnote-32). Благодаря рассмотрению ими и привлечению внимания общественности к вопросам рыночных отношений, роли человека большое внимание пришло на экономическую социологию.

Социология в свою очередь исследует рынок труда как систему взаимоотношений между акторами. В социологической науке большой популярностью пользуется институциональный подход, с помощью которого проблемы молодежи рассматриваются в качестве объекта рынка труда, связанного с социальными институтами, с общественной структурой в целом.

Отсюда следует, что рынок труда находится в подчинении законам спроса и предложения и по правилам механизма собственного функционирования выступает рынком с особенным набором характеристик, отличающимся от других рынков.

Рынок труда занимает значимое место в фокусе изучения многих сфер. Связано это с тем, что трудовой рынок не только обеспечивает работу регулирования удовлетворения рыночных потребностей, но и находится во взаимосвязи с не менее важными социальными институтами такими, как институт образования, от эффективной работы которого увеличивается общий уровень жизни населения.

По мнению экспертов, 50-70 % от общего числа окончивших университеты в настоящий момент не устраиваются на работу по полученным профессиям. Если раньше существовало распределение выпускников на государственном уровне, то сейчас такая система не действует. Переформирование отношений между государственными и негосударственными предприятиями привело к дисбалансу системы высшего образования и действительными потребностями рынка труда[[32]](#footnote-33).

Несмотря на то, что выпускается большое количестве выпускников, предприятиям не хватает хороших специалистов в различных сферах.

Следовательно, в такой ситуации выпускники вынуждены адаптироваться к реальным условиям, но зачастую этот сложный процесс, поэтому определенное количество людей занято в несвязанных с полученной профессией сферах.

В целом, рынку труда присущи следующие элементы: открытый и скрытый рынок труда. К первой категории относятся, в первую очередь, активное для экономики общество, члены которого в конкретный период занимаются поиском работы, либо им необходима переподготовка в той или иной сфере. Второй же элемент рынка труда есть скрытый рынок труда. Он обозначает такую группу населения, которая формально занята на рынке, но в силу различных обстоятельств могут быть высвобождены.

Главные субъекты рынка труда - это наниматели, нанимаемые, различные объединения (профсоюзы) и государство[[33]](#footnote-34).

Как считают авторы учебника «Экономика и социология труда» под редакцией А.Я.Кибанова для того, чтобы между субъектами рынка труда не возникали проблемы понимания существуют законодательные акты, которые определяют траекторию действий всех участников рынка труда. К ним относятся Конституция РФ, Закон РФ, договоры, соглашения между компаниями, президентские и правительственные указы.

Для активации деятельности рынка труда выделяют различные критерии для классификации. Таким образом, авторы выделяют 10 наиболее важных критерия. Рассмотрим каждый из них более подробно.

Первый - пространственный признак, отношение к территориальной подчиненности. Отсюда выделение международного, национального, регионального, внутрифирменного типа.

Второй - временной показатель. Здесь выделяются такие виды, как текущий, перспективный, вероятный, предсказываемый.

Третий типологизируется по уровню гибкости. Выделяются жесткий и гибкий типы рынков. Жесткому типу соответствует классический вариант занятости, регламентированный рабочий график. Второму же типу соответствует такая характеристика, как быстрая адаптация к происходящим изменениям в различных общественных сферах. Сюда входят изменение как заработных плат, так и условий труда, привычных графиков на радикально новые.

Четвертый - показатели конкуренции. По этому критерию рынки классифицируются на абсолютно конкурентные, рынки с монопсонистическим направлением, рынки с профсоюзным участием, рынки, которым характерна двусторонняя монополия.

Пятый критерий заключается в национальных моделях рынка труда, соответствующие различным странам. Например модели рынка труда в Японии, США и Швеции. Так, в Японии рынки труда основываются на понятии устройства на работу пожизненно до достижения им возраста 55-60 лет. Таким образом, в данной модели главенствует принцип рациональности при создании условий рыночного процесса. Что касается США, то в данной модели иное отношение к нанимаемым работникам. Работников могут уволить в любое время, при этом не предупреждая их заранее. Поэтому высока мобильность работников. В Швеции же отношение к работникам лояльное. В отличие от модели США здесь предупреждают об увольнении по той или иной причине заранее. Следовательно, безработица в этой стране минимальна.

Шестой критерий зависит от того, насколько развиты рыночные отношения. Отсюда дробление типологии на частичный, координируемый и некоординируемый, организованный.

Седьмой - процесс разделения рынка труда на участки, в которых осуществляют деятельность работники. Здесь ключевыми моментами выступают географическая расположенность, экономические рейтинги (финансовое благосостояние, формы собственности), демографические (пол, возраст, семейное положение и состав), социально-экономические (степень образованности, компетентность, квалификация), индивидуальные качества на психологическом уровне, мотивационные критерии.

Восьмой критерий находится в зависимости от политики занятости, которую проводит то или иное государство. Отсюда модели среды бывают внутренними и внешними. В целом данные модели выстраиваются путем налаживания профессиональной составляющей, квалификационного потенциала, а также работы кадровой системы, которая отслеживает вакантные пустоты и как можно скорее заполняет их. Исходя из основных критериев моделирования среды внешний рынок труда подразумевает продвижения как территориально, так и между фирмами. Внутренний же рынок, в первую очередь, предполагает все передвижения работника внутри одного предприятия. При такой замкнутости организации работники овладеют специфическими профессиями, которые могут быть не востребованы в других организациях. Заработная плата, социальные выплаты зависят от стажа работника. В свою очередь такая ситуация затрудняет карьерный путь специалиста. Таким образом, есть работники с устойчивыми правами, высокой оплатой и социально-гарантированными выплатами, а также есть работники со слабыми гарантиями. Это приводит к двойственности рынка труда и большому отрыву между работниками, приводящему к сильному неравенству внутри компании.

Девятым критерием в классификации рынка труда является демографические показатели. Отсюда деление на рынок молодежи, рынок мужчин и женщин, рынок вышедших на заслуженный отдых, рынок людей с ограниченными способностями.

Наконец, десятым критерием является профессиональная характеристика. Классификация профессий: рынок врачей, рынок ученых, рынок продавцов. Сближающим фактором является профессиональная сторона. Появление ассоциаций, к примеру, социологов является ярким примером для данного критерия.

Следуя актуальности работы необходимо рассмотреть рынок труда выпускников. Эта группа населения является наиболее сложной в плане трудоустройства, так как она сталкивается с рядом проблем. Например, отсутствие стажа и профессионального опыта. Поэтому изучая данный вопрос, необходимо отметить важность спроса в их труде и его обеспечении.

Если же в советское время практиковалось распределение молодых специалистов на рабочие места после окончания учебного заведения, то сегодня выпускник должен самостоятельно ориентироваться в экономике и найти свое место в ее системе[[34]](#footnote-35). Это вытекает в проблему, так как в силу молодого возраста, отсутствия точных представлений о жизни не все молодые люди могут точно определиться с реальной экономической ситуацией и сделать на основе этого правильные решения.

В современной экономике рынок труда характеризуется несоответствием выполняемой работы с полученной специальностью[[35]](#footnote-36).

Следовательно, в этой ситуации важна роль государства в регулировании вопроса трудоустройства. Основные мероприятия должны направляться на

- информирование о реальной ситуации в экономике и рынке образовательных услуг;

- повышение конкурентоспособности у выпускников вузов такими методами, как профессиональная ориентация и консультирование, переподготовка;

- всяческое содействие государства трудоустройству молодых специалистов (создавать больше рабочих мест, центры временной занятости);

- развитие предпринимательства;

- социальные выплаты временно безработным;

- мотивация и подготовка поведения в рыночных условиях[[36]](#footnote-37).

Таблица 3. Уровень участия в рабочей силе населения в возрасте 15-72 лет по возрастным группам[[37]](#footnote-38)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Всего | В том числе в возрасте, лет | | | | | | | | | |
| Всего |  | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-72 |
| 2006 | 66,3 | 15,5 | 61,8 | 87,2 | 89,5 | 91,1 | 91,0 | 89,4 | 83,8 | 61,5 | 17,0 |
| 2007 | 67,1 | 14,7 | 62,0 | 88,1 | 90,0 | 91,6 | 91,4 | 90,3 | 84,3 | 63,3 | 18,3 |
| 2008 | 67,4 | 14,9 | 64,5 | 86,8 | 89,4 | 91,5 | 91,8 | 90,6 | 84,5 | 62,4 | 18,6 |
| 2009 | 67,6 | 13,4 | 64,4 | 86,8 | 88,8 | 91,3 | 91,9 | 90,7 | 84,4 | 62,1 | 19,2 |
| 2010 | 67,7 | 11,6 | 62,5 | 87,1 | 89,3 | 91,5 | 92,2 | 90,8 | 85,1 | 61,8 | 19,3 |
| 2011 | 68,3 | 10,6 | 62,1 | 87,6 | 89,5 | 91,4 | 92,4 | 91,2 | 85,4 | 62,7 | 21,0 |
| 2012 | 68,7 | 9,3 | 59,4 | 88,1 | 89,8 | 91,8 | 92,7 | 91,5 | 86,3 | 63,7 | 21,1 |
| 2013 | 68,5 | 9,0 | 60,1 | 87,3 | 89,2 | 91,5 | 92,4 | 91,5 | 85,6 | 63,9 | 21,6 |
| 2014 | 68,9 | 8,1 | 58,9 | 87,3 | 89,6 | 91,3 | 92,9 | 91,9 | 86,6 | 64,0 | 22,0 |
| 2015 | 69,1 | 8,7 | 58,2 | 87,9 | 89,2 | 91,5 | 92,6 | 92,0 | 86,9 | 64,5 | 22,8 |
| 2016 | 69,5 | 9,0 | 58,6 | 88,5 | 90,0 | 91,8 | 93,2 | 92,6 | 87,7 | 65,2 | 22,7 |
| 2017 | 69,1 | 8,0 | 57,1 | 89,2 | 90,2 | 92,2 | 93,5 | 93,0 | 88,1 | 65,0 | 21,7 |

При осуществлении такой государственной политики в отношении занятости увеличивается вероятность улучшения экономического состояния государства.

Отсюда следует, что рынок труда является фундаментом экономического развития государства. Поэтому такие понятия как трудоустройство, занятость, экономическая активность населения должны быть всегда в центре внимания ведомств, регулирующих эти направления. Так, в 2018 году средний возраст экономически занятого человека в России составил 40 лет, что на 0,4 выше, чем в предыдущем году. А средний возраст безработных 35,3.

Молодежь в возрасте 25 лет в доли занятого населения составляет 10,3%, а в доли безработных 26,6 %.

Таблица 4. Численность занятых в возрасте 15-72 лет по уровню образования и возрастным группам в 2017 году

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Всего, тыс. чел. | В том числе имеют образование | | | | | |
| Высшее | Среднее профессиональное | | Среднее общее | Основное общее | Не имеют основного общего |
| По программе подготовки специалистов среднего звена | По программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих |
| Занятые всего | 72142 | 24698 | 18505 | 13854 | 12534 | 2397 | 154 |
| 15-19 | 384 | 0,2 | 30 | 42 | 210 | 86 | 16 |
| 20-24 | 4108 | 982 | 1171 | 727 | 1037 | 182 | 9 |
| 25-29 | 10417 | 4391 | 2427 | 1676 | 1601 | 303 | 19 |
| 30-34 | 10506 | 4342 | 2328 | 1843 | 1638 | 333 | 24 |
| 35-39 | 9801 | 3633 | 2309 | 1833 | 1637 | 369 | 21 |
| 40-44 | 9188 | 3057 | 2392 | 1830 | 1576 | 318 | 16 |
| 45-49 | 8215 | 2594 | 2310 | 1756 | 1324 | 217 | 13 |
| 50-54 | 8750 | 2567 | 2494 | 1930 | 1523 | 223 | 12 |
| 55-59 | 6919 | 1914 | 1957 | 1518 | 1320 | 198 | 11 |
| 60-72 | 3854 | 1217 | 1087 | 699 | 671 | 168 | 12 |

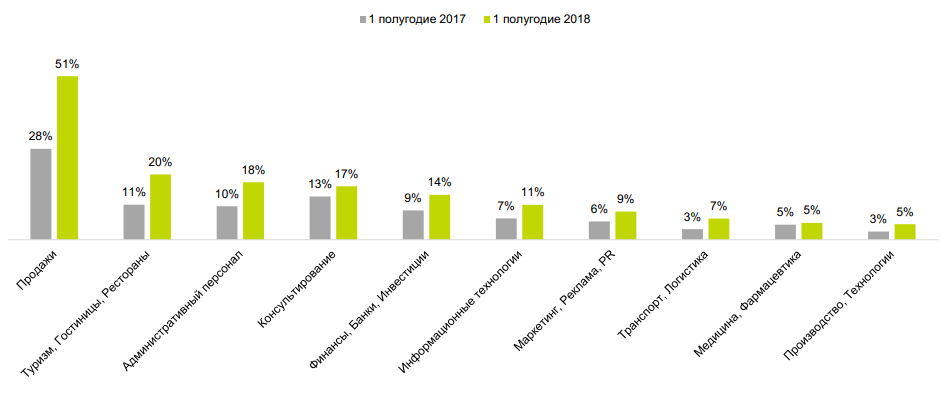
В таблице 3 продемонстрировано участие в рабочей силе рассматриваемой нами возрастной группы, то есть предполагаемый возраст окончания вузов. Так, участие 20-24-летних с 2006 года по 2017 год снизилось в общем количестве экономического активного населения России[[38]](#footnote-39).

Из таблицы мы видим, что одна из экономически активных категорий населения, а именно в возрасте 20-24 года имеет невысокий показатель относительно других возрастных групп. Означает это, что данная группа людей сталкивается с проблемой трудоустройства после окончания бакалавриата либо магистратуры.

На следующей таблице указано, что это возрастная группа из числа занятого населения составляет 1/18 часть. Высшее образование имеет четверть из них (Табл. 4).

Рассмотрим, какие профессии востребованы в данной категории 20-24 года. На первом месте отрасль «Продажи» как в первом полугодии 2017 года, так и в первом полугодии 2018.

Рисунок 1.[[39]](#footnote-40)



Тот факт, что профессиональная сфера продаж занимает наивысшую строку, объясняется тем, что любой бизнес, организация, предприятие испытывают потребность в реализации собственных продуктов либо услуг, которые они оказывают. Из чего следует, что необходимость в менеджерах по продажам остается актуальной. Такова подлинная сущность современного рынка[[40]](#footnote-41).

Самые востребованные специалисты на онлайн-рынке в 2017-2018 годах следующих профессиональных областей: [продажи](https://hh.kz/catalog/Prodazhi); туризм, гостиницы, рестораны; административный персонал; консультирование; финансы, банки, инвестиции; информационные технологии; [маркетинг, реклама, PR](https://hh.kz/catalog/Marketing-Reklama-PR); транспорт, логистика; медицина, фармацевтика; производство, технологии (Рис. 1).

Приведя данные о современном состоянии рынка труда молодых специалистов, мы видим, что проблемы трудоустройства являются актуальными для данной категории населения. Необходимо учитывать тот факт, что этой возрастной когорте соответствуют современные тренды, идеи, то есть она обладает необходимым потенциалом для многих развивающихся компаний. Однако в силу возраста, отсутствия профессионального опыта и стажа, проблемы выпускников высшей школы остаются актуальными.

Также есть проблема несоответствия спроса в тех или иных профессиях и реального предложения. Ежегодно переступают порог университетов тысячи студентов, которые могут потенциально пополнить ряды безработных. Поэтому очень важна в таких ситуациях поддержка со стороны государства, которая возможно при создании условий для реализаций программ занятости. Целевое образование является одним из решений сложившегося несоответствия между спросом рынка труда и предложением института образования, в задачу которого входит подготовка новых кадров.

Таким образом, механизм скоординированной работы рынка труда, образуемый предприятиями, работодателями, работниками, государством, университетами, является важным компонентом развитой экономической системы. Однако в данной структуре немаловажным является и установление цены за исполнение работы в сроки, и спрос в специалистах на рынке, и предложение со стороны университетов, и состояние конкуренции как между работниками, так и предприятиями.

Установление стоимости за выполнение работы - затрачиваемые жизненные средства, использование которых необходимо для воспроизводства рабочей силы. Также цена рабочей силы рассматривается в качестве договора, устанавливаемого между работником и работодателем. Это что-то среднее между тем, кто пытается подороже продать и тем, кто хочет подешевле купить.

Потребность в рабочей силе характеризуется спросом экономики в работниках в конкретный период времени. Движения в спросе на рабочую силу находятся в зависимости от ряда факторов, в число которых входят изменение цены, спроса в производстве, в выпускаемом продукте.

Предложение рабочей силы заключается в том, что экономически активному населению необходима работа с целью получения средств к существованию. Оно также обусловлено несколькими факторами. Во-первых, количеством трудоспособного населения; во-вторых, рабочими часами за определенный промежуток времени; в-третьих, квалификацией рабочих.

Для подробного рассмотрения ситуации на рынке труда молодых специалистов были использованы данные исследовательского центра портала для молодых специалистов Career.ru. Так как рынок труда состоит из спроса и предложения, в первую очередь, тенденции, существующие на рынке, можно отследить на сайтах по поиску работы, где размещены базы резюме и вакансий.

Для того, чтобы выделить наиболее востребованные и высокооплачиваемые профессии на российском рынке труда, нами был выбран сайт поиска работы, пользующийся большой популярностью среди молодежи - HeadHunter на предмет потребности профессионалов той или иной сферы занятости во всех областях и городах России.

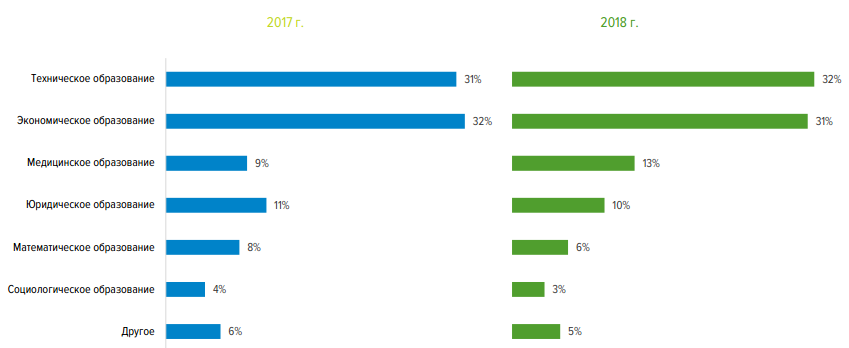
HeadHunter (hh.ru) - активно развивающаяся компания. HeadHunter (hh.ru) - сайт поиска работы, а также обеспечения сервиса для работы HR-менеджеров[[41]](#footnote-42).

На сайте HeadHunter выкладывается свыше 250 тысяч актуальных вакансий в различных городах России и более 2327434 резюме.

На долю молодежи приходится 9% размещенных вакансий. Что касается рассматриваемой категории в возрасте 20-24 года, то в ней уровень безработицы составил 13,5% в марте 2018 года. Также статистика сайта показывает, что 7,4 молодых специалиста приходится на одно вакантное место[[42]](#footnote-43).

Образование, которое является востребованным при трудоустройстве. Согласно данным сайта в 2017 году наиболее востребованным являлись экономическое, техническое, юридическое, медицинское и т.д. В 2018 году примерно тенденции сохраняются, но техническое образование теперь является популярнее (Рис. 2).

Рисунок 2.[[43]](#footnote-44)



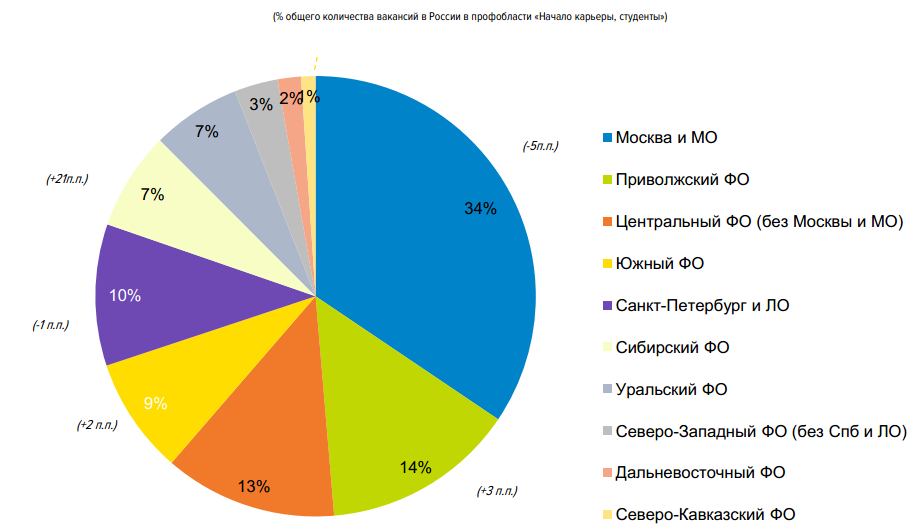
В категории «начало карьеры, студенты» распределение спроса на молодых специалистов, в большей степени, приходится на Москву и МО, Приволжский, Центральный ФО (без Москвы и МО), Санкт-Петербург и ЛО, Южный ФО, Сибирский и Уральский ФО и т.д (Рис.3).

В рассмотрении рынка прослеживается проблема в трудоустройстве молодых специалистов в возрасте 20-24 года, это и есть примерный портрет выпускника ВУЗа, перед которым стоят задачи трудоустройства, освоения профессии, накопления профессионального опыта и нужных компетенций для построения профессионального пути.

Для преодоления трудностей в понимании проблем трудоустройства некоторыми компаниями выстраиваются собственные стратегии взаимодействия по подбору персонала с образовательными учреждениями. В таких ситуациях выстраивается в соответствие реальный спрос и предложение.

В следующей главе будут рассмотрены университет и работодатели, выбранные в качестве объекта исследования с целью демонстрирования взаимодействия, при котором выигрывают как работодатели, так и собственно выпускники, которые гарантированно обеспечены работой после окончания университета.

Рисунок 3[[44]](#footnote-45)



Рассмотрены пути решения проблем трудоустройства, основывающиеся на работе по взаимодействию образовательных учреждений и представителей рынка труда. В нашем случае проанализирован пример совместной работы, которая длится уже более десятка лет, между Объединенной металлургической компанией, Национальным исследовательским технологическим университетом «МИСиС», а также институтами, расположенными в городах, где компания имеет свои филиалы. О том, какой стратегии нужно придерживаться для того, чтобы сохранять стабильные позиции на рынках производственных отраслей, какие сроки и средства необходимы для осуществления подобного рода проектов посвящена 2 глава выпускной квалификационной работы.

# 2. Анализ взаимодействия университетов и работодателей на рынке труда

## § 2.1. Исследуемый университет и предприятие: основные характеристики

Взаимодействие системы высшего образования и рынка труда в данной работе показано на примере сотрудничества Объединенной металлургической компании с Национальным исследовательским технологически университетом «МИСиС».

В качестве объекта исследования рассмотрена Объединенная металлургическая компания, так как данное предприятие является одним из крупных высокотехнологичных интегрированных изготовителей стальных изделий, труб, стали, трубопроводных каркасов, соединительных деталей не только в России. Также к основной деятельности рассматриваемого предприятия относится создание колес для железной дороги, пружин для автомобилей. Деятельность организации направлена на осуществление безопасной перевозки объемных грузов, транспортировки энергетических ресурсов, а также перевозки пассажиров.

Цель компании стать первой в металлургической отрасли страны и важным ключевым поставщиком нефтегазопроводных труб. Основа стратегического плана - развивать собственную продукцию, внедрять новейшие технологии в производственный процесс. В связи со стратегией политики компании, работа функционирует в нескольких направлениях. Во-первых, усиление операционной эффективности, которая подразумевает под собой развитие производственной структуры, поиск запасных вариантов для минимизации издержек, повышенное внимание таким сферам, как сохранение окружающей среды, улучшение условий на рабочих местах, социальная защита работников, включение во внимание интересов каждого из членов компании. Во-вторых, выстраивание нового типа бизнес-структур, в создание которого входят политика объединения продуктов и компании -производителя, использования интеграции заводов, проверка производственного процесса на соответствие международным стандартам. В-третьих, управление кризисными угрозами. Наконец, в-четвертых, увеличение продуктового ассортимента. В этом направлении идет расширение в новые сегменты, модернизация технологий производства.

В состав Объединенной металлургической компании включены такие крупные филиалы, как Выксунский металлургический завод в Нижегородской области (город Выкса); Благовещенский арматурный завод, находящийся в Республике Башкортостан и специализирующийся на выпуске трубопроводной арматуры; Челябинский завод «Трубодеталь», работа которого направлена на изготовление крутоизогнутых бесшовных отводов; Альметьевский трубный завод в Республике Татарстан, являющийся крупным производителем электросварной продукции из стали и Чусовской металлургический завод в Пермском крае, занимающий лидирующее положение в производстве пружин для грузовых машин и общественного транспорта.

ОМК, являясь одним из самых крупных предприятий, поставляет для России практически половину колес железнодорожной отрасли и две трети всех пружинных деталей (рессоров) для грузовых машин.

Главными производственными подразделениями являются 7 дивизионов: трубы, железнодорожные колеса, нефтегазопроводные трубы, соединительные части для труб, водопроводные и профильные трубы, трубопроводная арматура, а также автомобильные рессоры.

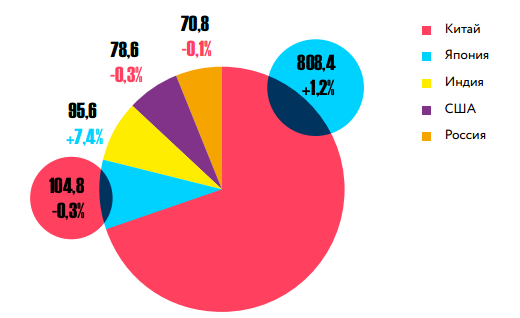
К числу важных стратегических партнеров ОМК относятся следующие компании: «Газпром», «Транснефть», «Газпром нефть», «Лукойл», «Роснефть», «НОВАТЭК», «Сибур», Shell, ExxonMobil, РЖД, КамАЗ, ГАЗ, УАЗ, МАЗ[[45]](#footnote-46).

Выпускаемая продукция имеет важность не только для российского рынка, но и для мирового. Так, продукция пользуется популярностью в странах СНГ. Железнодорожные колеса, грузовые рессоры и другие трубопроводные детали поставляются как в города России, так и в соседние страны.

Как показывает статистика количество выпускаемых сталеизделий снизилось в Америке, Европе, Африке, однако в странах Азии, СНГ, Ближнего востока, наоборот, выросло.

Россия находится в пятерке лидеров по производству стали, опережают ее США, Индия, Япония и Китай (Рис. 4).[[46]](#footnote-47)

Рисунок 4.

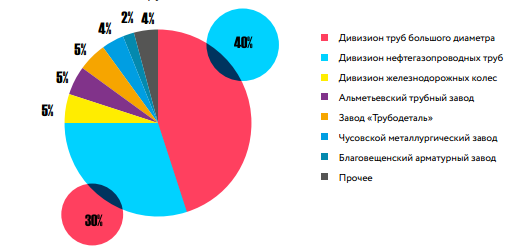
****

Анализируя общий доход ОМК, мы видим, что превалирующий процент финансовой выручки, то есть 80% всей прибыли приходится на трубные изделия. Следовательно, это отрасль для руководства компании является важной и находится под пристальным контролем как на отечественном рынке, так и на мировом. В России снизилось производство трубной промышленности на 9%. Оно связано с потребностью в данной продукции, также претерпевающей изменения. Ключевая причина перемены в потребности в трубопроводных изделиях заключается в уменьшении проектов, направленных на строительство трубопроводных магистралей в России.

Несмотря на сокращение в производстве одной из отраслей, организация не погружается в кризисное состояние, так как предприятие специализируется на выпуске различной продукции. К примеру, выросла на 9% такая отрасль, как машиностроение, также выпуск железнодорожных колес существенно оживился. Филиал ЧМЗ ОМК, специализирующийся на выпуске рессоров для автомобилей, находился не в лучшем состоянии, за последние годы спрос на продукцию падал, но в 2016 году объем грузоперевозок был увеличен, поэтому можно сделать вывод о позитивной динамике предприятий по выпуску продукции.

Что касается финансовой составляющей, то прибыль от производительности труб большого диаметра составляет 40% от общего дохода (Рис. 5).

Рисунок 5.[[47]](#footnote-48)

****

ОМК помимо того, что преследует цель, как и любое предприятие, увеличить количество выпускаемой продукции, ориентирована на международное сотрудничество с компаниями - лидерами по производству металлургической продукции. Следовательно, устойчивое развитие для увеличения статуса своего имени очень важно на мировом рынке.

Исходя из этого организация имеет приоритеты в сфере корпоративной социальной ответственности:

- увеличение эффективности в структуре управления;

- улучшение механизмов по налаживанию связи со структурами, которые имеют интерес к деятельности компании;

- сопротивление коррупционным началам;

- контролирование правил, касающихся человеческих прав;

- ответственный подход в системе закупок и поставок;

- осуществление проектов по охране детей;

- улучшение качества жизни в условиях работы.

Социальная деятельность в отношении персонала компании осуществляется ОМК по разным направлениям (Рис. 6). Одним из которых является взаимодействие с образовательным институтом. Кадровый резерв компании является основой для успешного существования. Поэтому для реализации проектов по найму и подбору персонала, а также налаживанию работы по взаимодействию с учебными заведениям ОМК имеет очень серьезный подход. Поэтому профессиональная ориентация является важной основой в осуществлении проектов по взаимодействию с образовательными учреждениями.

Рисунок 6.[[48]](#footnote-49)



Так, руководители, отвечающие за деятельность профессионального ориентирования, проводят комплекс работ, которые включают мероприятия не только со студентами в высших учебных заведениях, но и в школах с учащимися старших классов.

Трубная промышленность является одной из технологичных индустрий, соответственно выдвигаются серьезные требования к кандидатам на трудоустройство. В связи с этим руководством ОМК создана система набора работников компании. В 2008 - 2011 годах ОМК столкнулась с проблемой нехватки работников для осуществления крупных проектов по производству магистральных трубопроводов. Выход из данной ситуации нашли в налаживании сотрудничества Выксунского металлургического завода с НИТУ «МИСиС»[[49]](#footnote-50). Работодатели выдвинули свои требования касательно следующих вопросов: специалисты каких отраслей необходимы, с каким набором компетенций, с какими практическими знаниями. Университет с учетом пожеланий представителей металлургической компании выстраивал совместные программы обучения и осуществлял подготовку кадров по выстроенным стратегиям обучения. Такое объединение интересов привело к позитивному результату.

Данное решение о подготовке кадров специально для ВМЗ, на котором в 2008-2011 годах строился дорогостоящий толстолистовой стан - 5000, дало начало постоянному взаимодействию ОМК и университетов. С целью ознакомления детей местных школ с деятельностью и направленностью завода проводились профориетанционные работы. Это привело к повышению популярности технических профессий. Число школьников, выбирающих физику и химию для сдачи экзамена заметно увеличилось. Согласно статистическим данным 80% принимающих участие в программе поступают в университеты и колледжи на технические специальности и связывают свой профессиональный путь с отраслями инженерно-технического направления.

Для полного погружения студентами в интересы и стратегию развития компании в Выксе открыли инженерно-технологический центр, на котором разрабатываются новые технологии и далее внедряют современные инновации в производственный процесс компании. Помимо этого студенты имеют возможность быть включенными в процесс разработок технологий. Также центр является площадкой для апробации дипломных проектов студентов.

В комплекс работ по кадровому резерву входит проведение производственной практики с целью адаптации и ознакомления молодых людей с деятельностью компании, с их стратегией ведения работы по выпуску продукции из стали.

Согласно предоставляемым ежегодным отчетам компании около 70% участников профориентационных мероприятий поступают учиться на технические специальности и затем трудоустраиваются в компанию.

Рассмотрим программу «ОМК-Кампус», которая осуществляет свою деятельность с 2009 года. Задача программы подготовить специалистов для компании в сфере металлургического профиля. На базе программы подготавливают специалистов, окончивших «МВА: управление промышленным предприятием». Данная программа направлена на улучшение уровня эффективности производственного потенциала. Руководители ОМК могут воспользоваться возможностями данной программы. Продолжительность обучения - 1 год. В течение 240 часов, обозначенных в программе, члены ОМК обучаются передовым технологиям, которые впоследствии должны использовать на практике. В рамках программы также предусмотрены стажировки для участников программы.

Рассмотрим один из основных филиалов Объединенной металлургической компании ОАО «Выксунский металлургический завод». Основание его приходится на 1757 год. Он является одним из старейших центров России, специализирующихся на металлургии. В начале он представлял собой комплекс железнодорожных заводов, основателями которых являлись Андрей и Иван Баташевы. В ноябре 1992 года завод получил регистрацию как акционерное общество открытого типа. В 1999 году вошел в состав Объединенной металлургической компании.[[50]](#footnote-51)

В 2017 году Выксунский металлургический завод в общем числе выпустил более двух миллионов тонн продукции. При этом доля производства выросла на 15%. Завод специализируется на выпуске труб разных диаметров. Так, производительность труб большого диаметра выросла в сравнении с предыдущим годом на 16%, выработка труб среднего диаметра увеличилась на 14%.

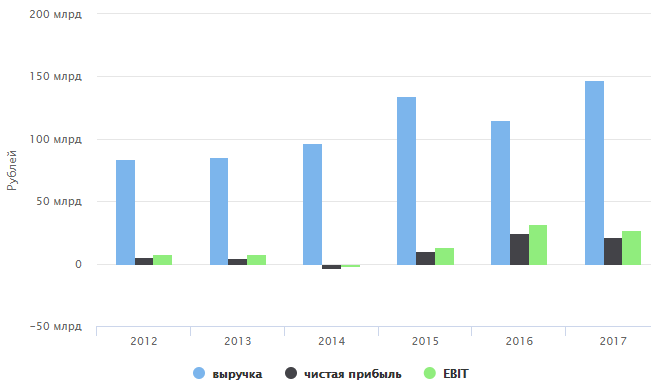
2017 год для ОАО «ВМЗ» является рекордным в выпуске рулонного проката по горячекатанной технологии. Однако в выпуске широкого листа произошли незначительные изменения в обратную сторону. РЖД, в свою очередь, способствовали росту количества выпускаемых колес для вагонов поездов. Количество составило более 680 тысяч штук.

Анализируя рост и спад выпуска той или иной продукции, мы приходим к выводу, что работа таких предприятий находится в зависимости от потребительского спроса. Осуществленные заказы потребителей говорят о том, что в функционировании завода присутствует положительная динамика. Только прокатный стан в этом плане находится не в лучшем виде, так как произошел пересмотр приоритетов и планов компаний нефтегазового направления.

На рисунке 7 показан краткий анализ финансовых результатов. Так, с 2012 года по 2017 год, практически ежегодно присутствует рост показателей. К 2017 году компанией достигнут уровень 150 млрд рублей денежной выручки. Таким образом, в компании существует четкая динамика роста в большинстве сфер.

Для того, чтобы удерживать на плаву организацию, повышать производительность, улучшать технологии необходим постоянный приток квалицицированных работников. Поэтому подбор персонала для руководителей рассматриваемого завода да и в целом для ОМК является очень важным. Существуют основные принципы политики, связанной с работой по найму персонала. Они заключаются в следующем: отбор кандидатов по конкурсному методу; ориентированность на внутренние ссылки по поиску и найму сотрудников; объективная позиция в выставлении оценок и суждений.

Рисунок 7.[[51]](#footnote-52)



Недостаток в кадрах на промышленных предприятиях приводит к тому, что бизнес - структура готова сама организовать кадровое обеспечение. Это удается делать не всем, так как для осуществления таких проектов нужны большие финансовые средства. Следовательно, только крупные предприятия могут претворить в реальность задуманное. Так, руководство Объединенной металлургической компании нашло решение проблемы нехватки квалифицированных кадров в налаживании коммуникаций с универитетами, которые занимаются подготовкой инженеров, металлургов. Металлургическая компания снабжает такие университеты финансами, технической и методической поддержкой. Руководством компании подчеркивается важность поддержания социальной деятельности. С 2005 года компания направила на осуществение проектов более 5 млрд рублей. Из этй суммы в образовательные проекты выделяется значительная часть средств.

Предприятия оснащаются новым оборудованием, поэтому важно иметь персонал, являющийся компетентным в данных вопросах. По словам представителей ОМК финансовая поддержка ВУЗов не является благотворительностью, а выступает грамотной инвестицией в будущее развитие компании, которая ставит перед собой цели выйти на новые рынки, увеличивая производительность путем внедрения технологий по последнему слову техники и подготовки соответсвующих компетентных, ориентированных на профессиональный рост сотруников.

Вопрос комплектования персонала решается ежегодно, так как необходимо предусмотрение всего: выход на пенсию, декретный отпуск, внутренняя и внешняя ротация сотрудников и другие причины, связанные с рисками на производстве. Учитывая все категории, специалистами кадрового отдела делаются выводы по заполнению вакантных мест и предусмотрению различного рода чрезвычайных ситуаций, а также прогнозированию расширения компании.

При найме новых сотрудников специалисты-кадровики пытаются создать наиболее благоприятные условия для адаптации новых работников. С такой целью создан институт наставничества для максимального приобщения новых работников к корпоративной культуре.

Согласно данным кадровых агенств российский рынок труда испытывает потребность в технических специалистах. Учитывая современные рыночные тенденции, специалисы по работе с кадрами приходят к мнению, что правильнее не заниматься поиском работников со стороны, а налаживать контакты с учебными заведениями и совместно заниматься «выращиванием необходимых сотрудников»[[52]](#footnote-53).

Шагом для реализации проекта по налаживанию сотрудничества с институтом образования являлась инициатива ВМЗ открыть в городе Выксе филиал Московского института стали и сплавов (МИСиС) и Нижегородского государственного технического университета (НГТУ). При этом компания оказывает материальную поддержку. Также вниманием со стороны ВМЗ не обделены техникумы и колледжи Выксы, готовящие рядовых специалистов. Далее отбираются преспективные обучающиеся заключительных курсов для трудоустройства на 0,5 ставки, после окончания многие выпускники учебных заведений не сталкиваются с проблемой трудоустройства, а сразу же приступают к работе. Такой же подход при найме лучших выпускников используется для старшеклассников школ[[53]](#footnote-54). Для этого СММ проводят конкурсы стипендий Фонда имени Братьев Баташевых, а также конкурс «Новации в металлургии».

На территории промышленной зоны ВМЗ стартовало строительство производственного основания по отделке обсадных труб, необходимых в нефтегазовой отрасли при сложном пути добычи сырья. Производство в нефтегазовом секторе основывается на создании нефтегазопроводных труб, оборудования для добычи нефти и газа на внутреннем рынке. Также на ВМЗ реализуются проекты по нанесению пенополиуретановой обсервации на трубах с большим диаметром. ВМЗ осуществляют проект «Северный поток - 2», в рамках которого изготавливают трубы, стойкие к сероводородному проникновению, а также покрытые прочными слоями защиты. Помимо выпуска труб с большим и средним диаметрами, на заводе специализируются на изготовлении труб с малым диаметром, выполненных по нормам ГОСТ. Заказчиками данной продукции подтверждается качество выполненной заводом работы.

ВМЗ в 2018 году увеличил на четверть объем отгрузки железнодорожных колес. Объем составил более 860 тысяч штук. Этот показатель является рекордным за 45-летнюю историю развития железнодорожного комплекса. В 2012 году был зафиксирован показатель в 850 тысяч штук. Рост связан с большой потребностью в железнодорожных колесах вагоностроительных заводов. С целью максимального удовлетворения потребности в выпускаемой заводом продукцией производство увеличивает объем производства до рекордно высоких чисел. Для того, чтобы завод мог справляться с такими задачами, необходимы хорошие инвестиции в развитие производственного потенциала завода. Так, с 2012 года ОМК вложила в работу около 3 млрд рублей. Однако компания инвестировала в железнодорожный комплекс несмотря на кризисные периоды. К примеру, в 2015-2017 годы в момент уменьшения спроса. Поэтому, когда началась волна роста потребностей, ОМК смогла справиться с большим объемом заказов со стороны как вагоностроительных, так и вагоноремонтных заводов. На 2019 год руководство ОМК ставит план в увеличении объема производства до 900 тысяч штук. В 2018 году инвестиционный потенциал компании направлен на увеличение эффективности производства с целью борьбы с конкурентными производителями. Помимо работы по увеличению производительности специалисты ОМК и ВМЗ осваивают колесопрокатный цех, на котором решаются вопросы по сокращению времени для переналадок, по борьбе с деформациями, по улучшению ремонтных работ.

Функционированию ВМЗ соответствует постоянное внедрение новых технологий, благодаря которым растет не только производительность, но и преобладает качественное развитие. Так, к примеру, осваивается выпуск труб из стали для нефтегазопроводного комплекса, изготавливаются обсадные трубы прочности «Л», укрепляется производство круглых и профильных труб.

Объемы выпускаемой ВМЗ продукции позволяют распространять их и на рынки других стран. Статистика продаж показывает положительную динамику - 1,8 тысяч тонн.

Для осуществления работы по улучшению производительности проводится постоянная работа специалистов по кадрам. Руководством ВМЗ проводится ряд работ. По этой причине в 2009 году был запущен проект по обучению в магистратуре технических специалистов, в последующем трудоустроенных на заводе в Выксе.

Описанную выше программу «ОМК - Кампус» ежегодно подвергают корректировке в соответствии с рыночными изменениями, происходящими в государстве. Благодаря данной программе в компании работают инженеры, которые получили образование за счет ассигнований Объединенной металлургической компании. В рамках «ОМК - Кампус» будущие члены компании получают знания в области технологий сталеплавильного и прокатного производства, также обучаются анализировать технологические процессы. В 2014 году база программы претерпела изменения. К общему количеству выпускников прибавились специалисты сварочных работ. Таким образом, данная программа дает возможность не только получить знания по конкретной специальности, но и повысить квалификацию.

Программы, выстраиваемые руководителями ВМЗ служат верным подспорьем для постоянного потока необходимых работников. Благодаря им в компании не бывает потери времени в вопросе трудоустройства и условий адаптаций к новому месту.

В соответствии с потребностями в тех или иных специалистах кадровики и те, кто работает над программой «ОМК -Кампус», выстраивают стратегию набора персонала. На чем нужно конкретизировать знания, на какие производственные вопросы нужно сделать упор.

Следовательно, существование этих программ приводит работу к результатам, удовлетворяющим интересы обеих сторон, как руководства ОМК, так и взаимодействующего с компанией университета.

Оптимизация производства, увеличение эффективности работы являются причинами повышения заработных плат работникам, улучшения их рабочих условий, внедрения для облегчения рабочего процесса технологий. Это касается всех категорий персонала предприятия. Как ключевого, к которому относятся топ-менеджеры. Это одна десятая часть от всего штата работников ВМЗ. Их работа направлена на внедрение новых технологий, регулирование управленческих стратегий. Представители данной категории занимают руководящие должности. Ключевые же работники является исполнителями стратегических планов компании. Также есть критичный персонал, к нему относятся специалисты с уникальными профессиями, которые требуют много времени для обучения, а также они являются экономически затратными.

В результате взаимодействия системы высшего образования и рынка труда есть возможность избежать проблемы, связанной с трудоустройством ежегодно выпускающихся молодых специалистов. ОАО «ВМЗ» для осуществления проектов по реализации взаимодействия с учебными заведениями, сотрудничает с Выксунским филиалом федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», а также с НИТУ «МИСиС». Данный способ сотрудничества института образования и рынка труда выступает технологической платформой для коммуникации обеих сторон.

Выкса является городом, в котором жители в большинстве заняты на одном предприятии. Этим предприятием выступает ОАО «ВМЗ», имеющий также дочерние компании: «ВМЗ -Авто», «ВМЗ - Техно».

Выксунский филиал НИТУ «МИСиС» готовит специалистов металлургического профиля, в области технологических машин. Благодаря сотрудничеству ВМЗ с филиалом большая часть выпускников устраивается впоследствии на работу. Филиал организует обучение реально востребованным специальностям. Данный вид взаимодействия позволяет обучать профессиям, востребованным в данном регионе. Инициатива по этому вопросу исходит как и от представителей предприятия, так и от администрации города. В связи с этим Выксунский филиал НИТУ «МИСиС» выступает в содействии по развитию компании. Большим плюсом проектов по взаимодействию является то, что реализация мероприятия дает возможность, предоставляемую ОАО «ВМЗ», использовать научные лаборатории, оборудование для обучения студентов, а также необходимое финансирование.

Реализация проекта «ОМК-Кампус» предполагает профориентационную работу в школах, затем выпускники школ, обучаясь металлургическому делу в стенах университета, становятся частью компании. Как было указано ранее более 70% выпускников получают работу по окончании университетов. При этом приходя на производство, молодые люди не сталкиваются с проблемами адаптации и вхождения в курс дела, так как за время обучения они проходят практику на производстве в рамках реализации проекта, полностью погружаются в рабочую атмосферу и могут увидеть как плюсы, так и минусы будущей деятельности. Тем самым в течение обучения они не только профессионально, но и психологически подготавливаются к будущей деятельности.

Помимо обучения будущих инженеров для предприятия в стенах университета есть возможность разрабатывать технологические новации, а затем апробировать их на заводе. Так, к примеру, НИТУ «МИСиС» была разработана система «Стан -5000» для цеха по прокатке листа на ВМЗ.

ОМК в развитии проектов по налаживанию связей между различными структурами, а именно между представителями рынка труда и представителями образовательного института, является ярким примером положительной работы проекта. Количество трудоустроенных выпускников университетов, расширение новых сегментов сбыта продукции, внедрение импортных технологий, их адаптация к реалиям рабочего ритма завода говорит о верной политики специалистов как в сфере кадрового резерва, так и в руководстве компании.

По итогу выигрывают все заинтересованные стороны, как и предприятие, так и повышается уровень экономического развития региона.

В рейтинге Graduate Employability НИТУ «МИСиС» вошел в число показательных университетов по уровню взаимодействия студентов и работодателей.

В целом, ОМК уделяет большое внимание социальной деятельности. Проводят совместные проекты социальной направленности с бизнес- партнерами. Например, проведение благотворительных акций «Рождественская гирлянда», «С миру по елке» в рамках помощи пациентам онкологического центра имени Н.Н. Блохина.

Таким образом, рассматриваемая металлургическая компания в качестве представителя рынка труда является подходящей во всех направлениях. Так как руководство, ставя перед собой цель по увеличению производительного потенциала, делает упор на работу по социальной деятельности[[54]](#footnote-55). То есть подобного рода взаимодействие дает не только большой плюс стороне, преследующей рыночные интересы, но и в целом государству, так как у части трудоспособного населения, а именно выпускников учебных заведений, вероятность возникновения проблем с трудоустройством намного выше, чем у других категорий экономически активного населения.

Метод анализа документов, используемый для написания этой части, дал ясную картину, происходящего в деятельности компании. В основу анализа легли рассмотрение экономических показателей, а также прослеживание динамики развития, построение стратегий и понимание современных тенденций, происходящих в поле рассматриваемого объекта. В следующем параграфе будет проанализированы интервью представителей металлургической компании и университета на предмет исследования стратеги и тактики реализации совместных программ, а также рассмотрение трудностей, с которыми они сталкиваются.

## 

## § 2.2. Эмпирическое социологическое исследование "Высшая школа и работодатели: проблема взаимодействия".

Выводы из предыдущего параграфа заключаются в том, что Объединенная металлургическая компания является сильным центром металлургии в России. Обладая необходимыми финансовыми средствами, руководство компании может себе позволить проведение проектов по беспрерывному найму персонала. Для осуществления проектов по взаимодействию высшей школы и представителей рынка труда проделывается работа по снабжению университетов необходимыми атрибутами обучения, финансовой поддержкой[[55]](#footnote-56).

В целом, анализ документов, экономических показателей ОМК, результатов производительности всех филиалов компании, в том числе и Выксунского металлургического завода, показал, что осуществляемая компанией деятельность является положительной. Компания не находится в кризисном положении. Таким образом, результаты предприятия зависят не только от его специализации, но и от слаженной работы коллектива и каждой отдельной отрасли. Так как в объект нашего исследования входит взаимодействующее с университетами предприятие, необходимо глубже погрузиться в анализ изучаемого объекта.

Поэтому в ходе исследования было проведено глубинное полуструктурированное интервью с руководителем проекта крупного российского холдинга и интервью с представителем образовательного учреждения. Эксперт металлургической компании, отвечая на вопрос относительно партнерских отношений с университетом, высказал мнение о том, что это важный вектор развития предприятия, так как нехватка кадров приводит к застою в рабочем процессе. Специалистов не просто не доставало, но также процесс обучения, по мнению представителей рынка труда, требовал внедрения модернизации. На основе имеющихся трудностей, руководством ОМК было взято направление на налаживание отношений с университетами, поскольку они являются поставщиками трудовых ресурсов. Однако ОМК ставила перед собой цель не только пополнить кадровый потенциал, но и внедрить в образовательный процесс необходимые элементы, способствующие получению на выходе из университета готовых к работе молодых специалистов, которые будут четко знать и владеть нужными компетенциями для качественного исполнения работы.

***Эксперт:*** *«Бизнес был просто вынужден включиться в систему высшей школы. Чем хуже стартовый работник, приходящий на завод, тем больше средств в конечном счете в него в дальнейшем придется вложить компании, в его обучение».*

Сотрудничество ОМК и университетов, в целом, началось с 2003 года. Однако первостепенное партнерство слаживалось не на равных взаимоотношениях. Выстроились отношения между теми, кто отдает и теми, кто получает.

***Эксперт:*** *«Однако, на этом этапе вся сотрудничество было односторонним, оно описывалось ролями «дарителя» и «получателя». Это мое мнение, но партнерство не было равноправным. ВУЗ не мог выступать на равных, когда только получал. Точнее, они предлагали прийти в компанию и прочитать курсы, компания не была против. Но, когда уточняли, что они готовы прочесть, оказывалось, что курсы, предлагаемые в рамках системы повышения квалификации для сотрудников компании были устаревшими. Например, они орудовали уже другой системой, чем та, по которой предлагалось вести курс. Так, внутренние специалисты компании лучше знали технологии, чем ученые».*

Понимая ситуацию неравного положения университета и компании, руководители приходят к мнению, что потребность в высококвалифицированных ученых является большим вкладом на пути решения проблемы с нехваткой кадров, с которой столкнулась бизнес-структура. Поэтому траты по подготовке кадров для ОМК являются делом, не вызывающим вопросы.

***Эксперт:*** *«С течением времени, вузы, естественно, стали уверенней себя чувствовать. Что повлекло за собой и соответствующее отношение бизнеса. И вкладываться в высшее образование теперь – это уже норма. Строительство новых кампусов – обыденное дело. В Выксе и Челябинске, где есть филиалы ОМК, предприятия вкладывают, и это считается нормальным».*

Касательно расширения базы для обучения, то здесь дела продвигаются также к развитию сотрудничества с заграничными ВУЗ-ами.

***Эксперт:*** *«MIT – первый университет мира (США) – страны, где нет металлургии, они согласились на обмен студентами, и это выгодное для них сотрудничество. Корея, Гонк-Конг…Лотарингия во Франции платит стипендии нашим студента».*

Развитие компании строится на налаживании партнерских отношений с университетами, в задачи которых входят подготовка специалистов тех отраслей, которые являются востребованными на рынке вакансий внутри компании[[56]](#footnote-57). На такого рода проекты выделяются немалые средства. На рисунке 8 представлена диаграмма с данными по объему взаимодействия. Мы видим, что за 2 года сумма инвестиций для реализации проектов по взаимодействию с ВУЗами выросла на 3 миллиона.

Это говорит о том, что растет инвестиционный потенциал для развития направления по работе с будущими кадрами. Это тенденция, по мнению экспертов, будет продолжаться, так как кадровая политика ОМК направлена на непрерывное пополнение необходимыми специалистами.

Рисунок 8.

Если в начале были программы только для бакалавриата, то на данный период существуют программы магистратуры, а также курсы по повышению квалификации для всего рабочего персонала. Объясняется это тем, что появляются новые технологии, которыми нужно в совершенстве овладевать, поэтому проводятся мастер-классы, различные тренинги и обучение новым инновациям среди рабочего персонала.

***Эксперт:*** *«Государство жертвует на это большие средства. Так, в прошлом году это были 600 млн, сегодня это уже 800 млн.*

Опрашиваемым экспертом приведены данные касательно программ профориентационного характера. Они задействуют не только учащихся университетов, но и школьников старших классов, перед которыми стоит выбор профессионального пути.

В приведенной ниже таблице 5 перечислены типы проводимых меропритий, группы, на которые ориентирована профориентационная программа, сроки реализации и количественный показатель.

К примеру, по срокам реализации экскурсии на производство длятся на протяжении более 15 лет, поэтому количество участников превышает 1500 тысяч. Данные таблицы демонстрируют непрерывную работу профориентационного характера. Таким образом, по мнению экперта компании, программы раскрывают потенциал молодых людей, помогая им выбрать свой будущий профессиональный путь.

Таблица 5. Основные профориентационные программы[[57]](#footnote-58)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мероприятие | | Целевая группа | Срок реализации программы, лет | Количество участников | | |
| 2016 | | 2017 |
| Участие во Всероссийской акции «Неделя без турникетов» | | школьники 10-х классов | С 2017 года |  | | 42 |
| Награждение студента выксунского филиала НИТУ  «МИСиС» с наибольшим количеством баллов ЕГЭ | | студенты | С 2016 года | 1 | | 1 |
| Фестиваль юных рационализаторов и изобретателей | | школьники младших и старших классов | 3 | 450 | | 650 |
| Академия профориентации «Траектория» | | школьники младших и старших классов | 4 | 90 | | 90 |
| Выступление специалистов завода  в школах, вузах | | школьники старших классов, студенты | 4 | 50 | | 250 |
| Ярмарка предприятий в Центре занятости | | школьники старших классов, студенты | 4 | Более 1000 | | Более 1000 |
| Социальная практика (профпробы) | | школьники 10-х классов | 6 | 12 | | 13 |
| Игры «Индустрия» и «Профландия» | | школьники 9-х классов | 7 | 100 | | 100 |
| Производственная практика | | учащиеся ГБПОУ «ЧИТ» | 10 | 30 | | 40 |
| Проведение экскурсий по рессорному  производству | | школьники и студенты | 10 | 85 | | 105 |
| Конкурс стипендий  им. братьев Баташевых | | школьники 9-11-х классов | 13 | 15 | | 15 |
| Экскурсии на производство | школьники старших классов, студенты | | Более 15 лет | 1350 | 1425 | |

***Эксперт:*** *Для того, чтобы выксунские школьники вообще пришли в университет была проведена игра Индустрия. Также для школьников проводился Форум «Мы сами». Профессиональная ориентация объясняется еще одним важным моментом: если ученик в 9-м классе не осознает, что учить физику ему нужно – потому будет уже поздно (для поступления в профильное учебное заведение).*

Из слов представителя ОМК мы видим, что на профессиональную ориентацию отводится большое внимание. Это означает, что подход подготовки кадров имеет качественную основу, которая выстраивается не только на желании молодого человека работать на крупном предприятии, но и на его способностях.

***Эксперт:*** *В «Индустрии» приняли участие 120 школьников. Было воссоздано игровое поле, с тем же движком, что и в «Монополии», но вся «начинка» была наша. К участию приглашали детей, у которых после проведения тестирования была выявлена склонность к точным наукам.*

Однако в образовательном процессе обучающихся университета существуют упущения, поэтому эксперты металлургической компании считают, что знания, которые получают студенты в бакалавриате являются очень обширными, значит по окончанию мы получаем слабо ориентированных выпускников, требующих время на адаптацию и в какой-то степени на переобучение. Следовательно, руководство ставит перед собой цель прорабатывать максимально продуктивные программы как профориентационного характера, так и самого образовательного процесса, который включает не только теоретическое введение в курс дела, но и практическое включение в производство. Вдобавок у студентов, которые получают обучение в рамках проектов ОМК и НИТУ МИСиС, есть возможность работать на новом оборудовании и апробировать свои научные разработки в специальных лабораториях.

К примеру, программа «ОМК-Кампус» таким способом работает на положительный результат, который получают в итоге руководители компании. Доказательством служат развитие технических инноваций, включение все новых технологий, способствующих увеличению производительного потенциала всех филиалов Объединенной металлургической компании.

***Эксперт:*** *«Тогда как выпускники нашей программы ОМК-Кампус приобретают необходимую нам узкую специализацию. Тот же технолог является профессионалом высокого уровня, сходу отвечающего на любой вопрос из своей сферы. Наших выпускников характеризуют как необычайно мотивированных и амбициозных. Они видят, как могут «вырасти» в компании, видят конкретные цели и возможности для повышения. Это не те заводчане, привыкшие работать «от звонка до звонка». То есть они работают на результат, а не отрабатывают часы. Программа ОМК-Кампус дает глубокие знания. Понятно, что эти кадры мы выращивали «под себя» – они обладают необходимыми нам компетенциями. Металлургическая магистратура отличается широким профилем».*

Касательно программы «ОМК-Кампус» мнение эксперта дает положительный отклик, так как отбор проходит по конкурсной системе. В ряды учащихся попадают самые сильные ребята, которые получают возможность учиться не только в своих городах, но также во время обучения их отправляют учиться в Москву. Создание программы магистратуры, в рамках которой готовятся необходимые специалисты, дало большой шанс учиться молодым людям, которым по душе техническая направленность. Однако такие программы являются дорогостоящими, так как на каждого студента выделяется сумма в 1,5 млн рублей.

***Эксперт: «****ОМК открыл магистратуру МИСиС, провел на нее конкурс в три этапа. В нем могли принять участие выпускники специалитета и бакалавриата любого технического вуза. По программе студенты на протяжении 2 лет попеременно каждые три месяца учились в Москве и три месяца – работали на предприятии.*

Программа направлена на подготовку готовых кадров, которые по окончании университета устраиваются в компанию и отрабатывают по контрактной основе 5 лет.

***Эксперт:*** *«К обязанности со стороны студента относится то, что 5 лет после окончания магистратуры выпускник обязан отработать на предприятии («целевой набор» в каком-то роде)».*

На данном этапе появляется вопрос, остаются ли все студенты, обучающиеся за счет финансирования металлургической компании, работать в филиалах, находящихся в небольших моногородах. Представители по реализации проектов ОМК нежелание некоторых молодых людей продолжать работать на предприятии характеризуют как отрицательный результат программы. Действительно, студенты магистерских программ съезжаются со всей России, кто-то из малых населенных пунктов, кто-то из больших городов. Для последних тяжелее адаптироваться к жизни в маленьких городах со своей культурой, своим ритмом жизни. В моногородах большая часть населения задействована в работе завода, поэтому жизнь вне работы в особенности не отличается от рабочих заводских будней. Этот тренд связан с тем, что молодежь, в особенности образованная изъявляет желание жить и строить карьеру в таких больших городах, как Москва, Санкт-Петербург.

***Эксперт****: «Среди минусов программы можно отметить то, что мало кто из них прижился и мы прогнозируем, что по прошествии пяти лет они разъедутся по своим (часто более крупным вроде Екатеринбурга и Челябинска) городам. Потому что жизнь в Выксе им не очень привычна из-за культурной составляющей. И все это несмотря на то, что им дают квартиру. Именно поэтому сейчас мы делаем ставку на местных и ребят из Нижегородской области....».*

ОМК, несмотря на появляющиеся впоследствии проблемы, все же продолжает совместную работу по взаимодействию с университетом.

Также интересно мнение стороны, представляющей университет, в отношении сотрудничества с компанией. Так, по мнению представителя университета крупные компании, как ОМК являются для НИТУ «МИСиС» важными партнерами. Так как в основе взаимодействия не лежит только интерес компании. Программы разрабатываются совместно, но с учетом интересов и актуальных предложений руководителей проекта ОМК. Благодаря сотрудничеству студенты университета получают практический опыт на предприятии, а также проходят обучение в университете у лучших преподавателей, тренинги, мастер-классы у топ-менеджеров ОМК. Такая программа позволяет не просто обучаться специальности, но и видеть сложности профессии, вести диалог с представителями ОМК для лучшего понимания дела.

***Представитель университета:*** *«Объединенная металлургическая компания для нас не просто партнер, предприятие является для университета стратегически важным элементом, поскольку на данный момент совместными усилиями обеих сторон разрабатываются программы обучения для студентов. Для нас очень важно, чтобы наши выпускники были трудоустроены после окончания университета и нашли свое профессиональное призвание. В этом вопросе ОМК делает все возможное для молодых специалистов, создавая программы обучения, проводя производственные практики, а также поощряя студентов как стипендиальными премиями, так и заработной платой. Тем самым компания еще во время обучения погружает студентов в рабочую атмосферу».*

Для ответа на вопрос «Какова же процедура для освоения программы?» представитель университета указывает на конкурсный отбор участников проекта. Например, программа бакалавриата «Экономика и управление промышленными предприятиями» подразумевает учет балла на государственном экзамене, результаты тестирования и собеседования с участниками. По окончании процедур отобранные двадцать молодых людей получают возможность полностью обучаться на протяжении 4 лет за счет финансирования металлургической компании. Студенты обеспечены местом в общежитии, стипендиями от 15 до 20 тысяч и оплатой за обучение в университете. Также они гарантированно трудоустроятся по завершению учебного процесса. Таким образом, ОМК заинтересована в плановом обучении студентов, компетенции которых будут соответствовать современным запросам и уровню развития компании.

В октябре 2016 года стартовала совместная программа MBA «Управление промышленным предприятием». В рамках программы ведется подготовка специалистов по линейному руководству, которые будут способны внедрять улучшения в технические процессы предприятия.

В ходе реализации программы преследуется цель получить по окончании университета специалистов с лидерскими качествами. Это важно в современном мире, где конкуренция является двигателем экономического развития, а значит и благополучия не только компании, но и государства в целом.

***Представитель университета:*** *«Мы уже не первый год организуем объединенные программы с ОМК, в основу которых ложится как теоретическая составляющая, так и практическое применение на производстве. Студенты, обучающиеся в рамках разработанной программы получают знания у лучших преподавателей, работают лабораториях, оснащенных технологиями по последнему слову техники. Что касается сроков, то все рассчитано на 240 часов. За это время идет подготовка специалистов для деятельности по руководству, применяя эффективные организацию процесс».*

Для системы образования первостепенным является востребованность выпускников работодателями. Поэтому проведение проектов по взаимодействию рынка труда и образовательного института положительно поддерживается. Однако в разработке программ ключевым должно оставаться соответствие содержания разрабатываемых программ образовательным стандартам, которые ставятся перед всеми учреждениями, готовящими кадры для рынка труда. Соответственно здесь могут возникнуть проблемы по преодолению требований, так как мы понимаем, что компании, вкладывающие большие финансовые средства, являются заказчиками и разработчиками программ, по которым готовятся кадры для их же предприятий. То, что для них может показаться не обязательным, является базовым, к примеру, для освоения степени по государственным стандартам. Здесь ключевым является не потерять связи с канонами образования.

Программы по взаимодействию компании и университета идут налаженным темпом. Программа «ОМК-Кампус» является хорошим примером по сотрудничеству высшей школы и бизнес-структуры, которая начала работу в 2009 году. По результатам программы более 60 сотрудников Выксунского металлургического предприятия получили степень магистра по таким отраслям, как «прокатное производство», «сварочное производство» и «сталеплавильное производство». Половина из них являются сотрудниками Инженерно-технического центра и управлений по технологии и качеству дивизионов.

В 2017 г. программа «ОМК-Кампус» направлена на подготовку сотрудников по направлению «ремонты».

***Эксперт****: «Об отношениях бизнеса с ВШ. Можно выделить несколько пластов. Одно из направлений в нашей компании – программа ОМК-Кампус. Открылась со строительством ЛПК в Выксе. Потому что столкнулись с нехваткой профессионалов (а образовалось больше количество рабочих мест (помощь Нижегородской области, о чем я читала – обратная связь – лоббирование интересов бизнеса государством будет в ответ). Потому что в моногородах, где есть большие предприятия (как в Первоуральске, на Северском трубном заводе, во Владимирской области) не всегда есть образование и нужны специалисты. Есть колледж с двумя специальностями (как это было в Выксе), среди которых сталеплавильная, и все».*

В нижеприведенной таблице 6 указаны средние заработные платы за 2016 год. В каждом регионе, где находится филиал, заработная плата либо выше, либо на уровне рынка в региональном разрезе. Таким образом, в финансовом плане состояние компании выглядит стабильно. Высокие заработные платы являются показателем финансового благополучия предприятия. Также это подтверждает цель компании - иметь специалистов, способных легко справляться с новыми технологиями, инновациями, внедрять их в производство для минимизации издержек и для увеличения производительности продукции тех или иных отраслей[[58]](#footnote-59).

На первый взгляд может показаться, что проекты являются плюсом лишь для компании, нашедшей свой путь постоянного притока новых кадров без издержек на поиск и адаптационный период новоиспеченных работников[[59]](#footnote-60). Но мы понимаем, что в моногородах таких, как Выкса проведение такого рода проектов является хорошим примером. Однако такое понятие как «*мы выращивали «под себя»*» означает, что пока есть спрос в специалистах, такие программы реализуются. Это значит в обратной, к примеру, в кризисной ситуации спрос уменьшится либо совсем исчезнет. Тогда поколение молодежи, которое будет расти и представлять свое будущее, связывая с конкретным заводом, либо в целом с компанией, столкнется с сложным периодом изменения привычного построения профессионального пути.

С возникновением стабильных рынков появляются предприятия, которые в этом регионе, городе имеют доминирующую позицию, следовательно они прописывают собственные правила, как должно функционировать предприятие, на что, в первую очередь акцентируется внимание.[[60]](#footnote-61)Анализируемая нами компания подходит под описание предприятия доминанта, поэтому рассмотрение компанией различных систем, например, японской, когда в случае кризиса переводят сотрудников в более устойчивые филиалы компании, реально осуществимо. Действия компаний показывают, что возможно при таком раскладе выдержать атаки экономического и политического характера. К ним процент доверия людей увеличивается, потому как в политиках таких предприятий присутствует ориентация на благополучие человека.

Таблица 6. Средняя заработная плата за 2016 год[[61]](#footnote-62)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Регион | Предприятие | Средняя заработная плата, руб. | Соотношение средней заработной платы на предприятии к средней заработной плате в регионе |
| Нижегородская область | ВМЗ | 40947,00 | Выше рынка |
| Челябинская область | «Трубодеталь» | 44573,00 | Выше рынка |
| Пермский край | ЧМЗ | 30057,00 | На уровне рынка |
| Республика Башкортостан | БАЗ | 35417,00 | На уровне рынка |
| Республика Татарстан | АТЗ | 32686,00 | На уровне рынка |

В целом, анализируя интервью экспертов как представителей рынка труда, так и системы высшего образования, мы видим как теоретическая концепция Н.Флигстина, описанная в работе «Архитектура рынков: экономическая социология капиталистических обществ XXI века», находит отражение во взаимодействии рассматриваемых сторон.

Стабильность, о которой пишет Флигстин, необходима для получения продуктивных результатов, поэтому представители рынка труда в нашем случае руководство ОМК налаживают взаимодействие с университетами для подготовки высококвалифицированных кадров. По результатам интервью экспертов и представителя образования можно прийти к следующим выводам:

1. Для того, чтобы получить продуктивные результаты нужно работать сообща. Пример взаимодействия рынка труда и системы высшего образования является этому подтверждением, так как спрос и предложение должны быть в соответствии с реальным состоянием на рынке труда[[62]](#footnote-63). Когда же пропорция нарушается, одной стороне, либо институту образования, готовящему кадров, либо различным предприятиям, членами которых становятся выпускники университетов, приходится прибегать к мерам по регулированию баланса спроса и предложения[[63]](#footnote-64).

2. Положительными чертами проводимых ОМК программ являются гарантированное обеспечение мест студентам, прошедшим обучение, снабжение финансовой, технической поддержкой университетов, экономическое развитие мест, в которых находятся филиалы металлургической компании, приток молодых специалистов. Однако не все сотрудники, устраивающиеся на завод после окончания университетов, изъявляют желание продолжать там работать. Есть те, кто по истечении 5 контрактных лет, увольняется с работы, так и не привыкнув к новому месту жительства. Это является отрицательным моментом программы, поскольку на обучение каждого студента выделяется около 1,5 млн рублей.

3. Теория Флигстина описывается в ключевых тезисах: первое - рынки - социальные структуры, в которых взаимодействуют социальные группы, организации, их деятельность заключается в связях с другими акторами. Для определения связей существуют три направления. Это права собственности, правила обмена, принципы систем управления, а также контроля. Тезисы идей Флигстина находят полное отражение во взаимодействии ОМК и университета. ОМК является предприятием, которое имеет власть и может соответственно доминировать над социальными группами, другими предприятиями. Господство порождается за счет основания прочных отношений с другими производителями, предприятиями, государством и потребителями. Действительно, ОМК имеет финансовые возможности создавать и реализовывать проекты для улучшения работы, увеличения производительности. Таким образом, финансовая составляющая является важным критерием для предприятий, чтобы иметь шанс доминировать в той или иной сфере, а также устанавливать свои правила ведения бизнеса.

# Заключение

В данной выпускной квалификационной работе рассмотрено взаимодействие компании и университета для достижения цели по постоянному притоку высококвалифицированных кадров.

Согласно поставленным задачам, во-первых, рассмотрено социальное взаимодействие как социологическая концепция с упором на теоретическую концепцию политико-культурного подхода Н.Флигстина. Ученым разбирается подход, открывающий возможность для построения успешной траектории деятельности акторами в рыночном процессе. Таким образом, важно обращать внимание на историю рынка, на социальные отношения внутри рынка, а также на трудности взаимодействия акторов с другими участниками[[64]](#footnote-65).

Во-вторых, изучен рынок труда, выступающий площадкой взаимодействия работодателей и высшей школы. Анализ рынка труда выпускников показал, что молодежь в возрасте 20-24 года сталкивается с проблемными ситуациями при трудоустройстве. Для понимания ситуации на молодежном рынке труда был взят сайт с большой базой резюме и вакансий HeadHunter. В ходе анализа были выявлены закономерности, связанные с современными тенденциями, происходящими на рынке труда. Данная возрастная категория обладает трендами, идеями, то есть необходимым потенциалом для многих развивающихся компаний. Однако в силу возраста, отсутствия профессионального опыта и стажа, проблемы трудоустройства выпускников высшей школы остаются наиболее актуальными и требующими должного внимания.

В-третьих, характеризуя сотрудничающие между собой предприятие и университет получены сведения об их положении на рынке России. Метод кейс-стади, в рамках которого была изучена деятельность компании как экономической, так и социальной направленностей. Метод анализа документов указывает на то, что имеют возможность взаимодействовать с другими участниками рыночного процесса предприятия с высоким финансовым достатком. Анализируемое предприятие является одним из крупных высокотехнологичных интегрированных изготовителей стальных изделий, труб, стали, трубопроводных каркасов, соединительных деталей не только в России, но и в мире. Оно занимает лидирующие позиции в производственном потенциале страны. Сталкиваясь с проблемой недостатка кадров, компания начала рассматривать пути решения этой проблемы. Поэтому с 2003 года металлургическая компания сотрудничает с НИТУ «МИСиС» для постоянного притока квалифицированных кадров, подготовленных по совместно разработанным программам обучения.

В-четвертых, в эмпирическую базу исследования вошло проведение интервью с представителями Объединенной металлургической компании и высшей школы. В ходе исследования были получены данные положительного характера. Компания совместно с университетом выстраивает стратегии обучения специалистов, которые в дальнейшем становятся членами предприятия. Поэтому очень важным для них является включение и наоборот отказ от каких-либо моментов в процессе обучения. В число положительных критериев входят постоянный приток кадров, заинтересованных данной деятельностью. Отбор на обучение проводится по конкурсной системе, в которую включены как и учебная подготовка, так и психологическая составляющая в прохождении собеседования с представителями крупного предприятия. Однако сложность прохождения конкурсного отбора и получения места обучения оправдывается и стипендиальными выплатами, и общежитием и оплаченным четырех годовым обучением.

Помимо положительных критериев есть также и отрицательные. К примеру, перечисленные ответы представителя компании о том, что негативным фактором для компании является нежелание определенной части молодых людей продолжать работать по окончании контракта. Однако совместный договор заключается на 5 лет, поэтому трудностей с подготовкой кадров на смену не выявляется. По словам представителя металлургической компании, средства, которые вкладываются в процесс обучения каждого студента составляют порядка 1,5 млн. рублей.

В целом, такие программы по взаимодействию являются выигрышными не только для крупных компаний, но также для всех участвующих сторон постольку, поскольку решаются проблемы трудоустройства молодых специалистов для экономического развития страны, улучшаются статистические показатели университетов в выполнении образовательной миссии, а также представляется возможным начать построение карьерного пути молодыми людьми сразу же после обучения. В рамках программы им не нужно заново переобучаться или заниматься деятельностью, не связанной с профилем полученного образования, а значит они не теряют время на процедуры переподготовки.

Подобные программы взаимодействия работодателей и высшей школы приводят к подтверждению теоретической концепции, взятой за основу данной работы. Результаты эмпирического исследования показывают положительную работу теории на практике.

# Список использованной литературы:

1. Азгальдов Г. Г. Что нужно для успешной работы // Вестн.высш. школы. 2007. № 7. С.32-42.

2. Багаева А.В. Конструирование региональной идентичности в координатах пространства и времени // Этносоциум и межнациональная культура. 2012. № 10 (52). С. 11-17.

3. Башарина С.М., Козлова Т.А. Опыт работы Владимирского государственного университета по взаимодействию рынка образовательных услуг и регионального рынка труда молодых специалистов // ГОУ ВПО «Владимирский государственный университет», г.Владимир, 2009.

4. Белокрылова О.С., Захариадис Э.Ю. Внутренний рынок труда университета в условиях модернизации высшего образования: Монография. — Ростов н/Д: Изд-во «Содействие–ХХI век», 2014. — 268 с.

5. Беляева Л.А. Образование в России и модернизация в экономии (по результатам европейского социального исследования) // Социолог. исслед . 2011. № 12.

6. Борисова А.А., Тимофеева А.Ю. Выпускники вузов на рынке труда: индикаторы мониторинга и ограничители профильной занятости// Университетское управление: практика и анализ. 2014. №1. С.71-80.

7. Бурдьё П. : Социальное пространство: поля и практики. Сборник статей. Составление, общая редакция перевода и послесловие Н. А. Шматко. — М., 2005. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. — 01.10.2009. URL: https://gtmarket.ru/laboratory/basis/3707/3708

8. Бутенко Е.В., Ярыш В.Д. Закон и практика его применения: единство и борьба противоположностей //Очерки новейшей камералистики. 2016. № 4. С.13-19.

9. Вукович Г.Г., Гелета И.В. Рынок труда: учебное пособие. - Ростов н/Д: Феникс, 2013. - 238, С 100-102.

10. Гарсия-Исер, М.Х. Словарь терминов, применяемых в деятельности служб занятости / М. Х. Гарсия-Исер [и др.] ; М-во труда и соц. развития Рос. Федерации. –М.: Фирма "Инфограф", 2007. – 111с.

11. Горшков М.К. Молодежь России: образ жизни и ценностные приоритеты / М. К. Горшков , В. В. Петухов, А . Л. Андреев, В.А. Аникин и др. – М. : Институт социологии РАН, 2007. – 95 с.

12. Данные исследовательской службы компании HeadHunter Россия (hh.ru)

13. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: Очерки теории. Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1991. - 448 с.

14. Информация о деятельности в области устойчивого развития ОМК. <http://ar2016.omk.ru/ustoychivoye-razvitiye.html>

15. Информация о деятельности в области устойчивого развития. Годовой отчет деятельности ОМК за 2016 год. Результаты деятельности АО «Объединенная металлургическая компания». Отчетный период с 01.01.2017 - 31.01. 2017.

16. Ионова М.Л., Фадеенко Н.В., Куроедова Л.Н. Комплексные задачи образования, реализация воспроизводственного процесса трудового потенциала предприятий и молодежного рынка труда на современном этапе // Интерэкспо Гео-Сибирь. 2015. Т.3. № 2. С. 68-72.

17. Исследовательский центр портала для молодых специалистов Career.ru. Состояние российского рынка труда для молодых специалистов, 2019.

18. Капустина Е.В. Никифорова О.А., Тарандо Е.Е. Высшая школа и бизнес: эконом- социологический анализ взаимодействия на молодежном рынке труда // Социология и право. 2016. № 2(32). С. 60-70.

19. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. Монография. - М.: Научный эксперт, 2008. - 232 с.

20. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В., Коновалова В.Г., Митрофанова Е.А., Оксинойд К.Э., Свистунов В.М. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2012.- 584 с. - (Высшее образование: бакалавриат)

21. Лагунова И.И. Сущность и роль инфраструктуры рынка труда в рыночной экономике // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. 2006. № 4. С.181-183.

22. Лапшина И.М., Гущин Г.К. Взаимодействие Тамбовского государственного университета им. Г.Р.Державина с работодателями региона // Молодежь и социум. 2012. № 1 (9). С. 48- 51.

23. Липатова Л.Н., Градусова В.Н. Материальное благополучие населения как фактор экономической безопасности (на материалах республики Мордовия) // Управленческое консультирование. 2015. № 3(75). С.105-115.

24. Лопаткин И.В. Молодежный сегмент рынка труда Саратовской области: адаптация к современным реалиям и стабильности // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер.: Социология. Политология. 2015. Т.15. №3. С. 56-58.

25. Мальцева И.О., Рощин С.Ю. Система высшего образования и рынок труда (глава 3) //Аналитический доклад по высшему образованию в Российской Федерации / Под ред. М.В. Ларионовой, Т.А. Мешковой. М.: ГУ ВШЭ, 2007. С. 92-113.

26. Маркин В.В., Воронов В.в. Реформа высшего образования и аттестации научных кадров по Болонскому процессу («опережающий» опыт Латвии и «уроки» для России) // Социология образования. 2014. № 6. С.38-49.

27. Маслова И.С. Российский рынок труда./И.С. Маслова - М: Институт экономики РАН, 1993.-С. 4-5.

28. Отчет в области устойчивого развития ОАО «Выксунский металлургический завод» (ВМЗ)

29. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. — М.: Изд-во МГУ, 2004. - 368 с.

30. Плакся В. И. «Безработица в рыночной экономике». – М.: РАГС, 2009. - 332с.

31. Программа развития Выксунского филиала федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский технологический университет» «МИСиС» на 2012-2017 годы.

32. Рабочая сила, занятость и безработица в России ( по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат. сб./ Росстат . M., 2018. 142 c.

33. Радаев В.В. Экономическая социология: учебник для вузов / В.В.Радаев; Гос. ун-т - Высшая школа экономики. - М.: Изд. дом ГУ ВШЭ,2005. - 603 с.

34. Разумова Т.О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда:. – М., 2009. – 48 с.

35. Романова Л.М. «Региональный рынок рабочей силы: анализ конъюнктуры». -СПб, 1994 . 17С.

36. Рофе, А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.

37. Сайт Выксунского металлургического завода. https://omk.ru/vmz/

38. Сайт онлайн - объявлений HeadHunter (hh.ru)

39. Синютин М.В., Сергеев С.Ю. Кризис интеллектуального основания капитализма // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2013. № 31. С. 241-246.

40. Стрельченко С.Г. Профессиональная подготовка и трудоустройство молодежи. М.: Типография МАГМУ, 2007.

41. Тарандо Е.Е., Пруель Н.А., Никифорова О.А. Стратегии предприятия моногорода по привлечению высококвалифицированный работников: социологический анализ//Социология и право. 2017. №3(37). С. 37-48.

42. Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы. - М. 2015

43. Филиппова И.В. Взаимодействие университета и работодателей: карьерные перспективы выпускников // Научные исследования и инновационные разработки, 2017. С 55-58.

44. Флигстин Н. Архитектура рынков: экономическая социология капиталистических обществ XXI века / пер. с англ. А. А. Куракина; под науч. ред. В. В. Радаева; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. — 392 с.

45. Чижова Л.С. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. — М., 2006.— С. 67.

46. Шешунов И. В., Цапок П. И., Лавров О. В. Система содействия трудоустройству выпускников и рынок труда//ГОУ ВПО «Кировская государственная медицинская академия Росздрава» Киров, Современные наукоемкие технологии. Российская Академия естествознания. , 2007 г. №9

47. Шубкин В.Н. Социология и общество: Научное познание и этика науки. Монография. - М.: ЦСПиМ, 2010 - 424 с.

48. Chandler A., Amatori R, Hikino T*.* Big Business and the Wealth of Nations. Cambridge: Cambridge University Press, 1997.

49. DiMaggio P. 1985. Structural Analysis of Organizational Fields: A Blockmodel Approach. Research in Organizational Behavior. 8: 335–370.

50. Fligstein N. Markets, Politics, and Globalization. Uppsala (Sweden): Acta Universitatis Upsaliensis, 1997.

51. Fligstein N., Brantley P.Bank Control, Owner Control, or Organizational Dynamics: Who Controls the Modern Corporation? // American Journal of Sociology. 1992. Vol. 98. No. 2. P. 280-307.

52. Fligstein N., McAdam D. A Political-Cultural Approach to the Problem of Strategic Action / Typescript. 1993.

53. March J.The Business Firm as a Political Coalition // Journal of Politics. 1962. Vol. 24. No. 4. P. 662-678.

54. Premand, P., Brodman, S., Almeida, R., Grun, R., Barouni, M. (2016) Enterpreneurship Education and Entry into Self-Employment Among University Graduates. *World Development*. 77, 3544, 311–327.

# Приложение 1

# Программа исследования.

# Описание проблемной ситуации. В настоящее время молодые люди зачастую сталкиваются с проблемой трудоустройства на рынке труда по окончании учебного заведения. Работодатели выставляют собственные требования, в первую очередь, связанные с опытом работы, наличием необходимого набора определенных компетенций. Сталкиваясь с подобного рода трудностями, молодые люди не изъявляют большого желания заниматься работой по полученной профессии. Для поиска средств к существованию некоторая часть уходит в совершенно отдаленные сферы деятельности. Эта проблема приводит к уменьшению количества квалифицированных молодых специалистов, составляющих профессиональный потенциал страны.

# Анализ литературы. Тема развития производственных практик моногородов по привлечению новых кадров слабо изучена. Однако отдельные части рассматриваются как с позиции экономистов, так и социологов в купе с проблемами, которые соответствуют молодежи. К числу таких проблем относятся изучение макроэкономических процессов на функционирование рынка труда (Воронов В.В., Лавриненко О.Я., Сташане Я.В), гендерная составляющая в области занятости, влияние данного процесса на поиск работы (БезруковаО.Н.). Также к ряду взаимосвязанных тем относятся особенности занятости молодых людей на рынке труда (Иванов Д.В.). Наиболее исследованными являются практики взаимодействия работодателей и высшей школы (Маркин В.В., Воронов В.В.) Изучая вопрос взаимодействия ученые приходят к выводу о существующих в данном ключе проблемах. Это и несоответствие образовательных стандартов существующим на сегодня профессиям, а также малое присутствие молодежи на производстве, что приводит к старению профессионального потенциала специалистов предприятий (Лопаткин И.В., Липатов Л.Н., Градусова В.Н., Солдатов А.А.).

**Теоретико-методологическую основу** данного исследования составляет теоретическая концепция Н.Флигстина. Его концептуальное предположение заключается в том, что участники рынка стремятся создавать стабильные рынки с целью стабильного существования.

**Цель исследования -** анализ особенности социального взаимодействия бизнеса и высшей школы на молодежном рынке труда.

**Объектом исследования** выступают социально-трудовые отношения, возникающие на молодежном рынке.

**Предмет исследования** - особенности в формировании социально-трудовых отношений, выступающие как следствие взаимодействия работодателей и университетов.

**Задачи исследования:**

1. Проанализировать социальное взаимодействие как социологическую концепцию;

2. Охарактеризовать рынок труда, изучить особенности рынка труда выпускников;

3. Дать характеристику предприятию и университету, рассматриваемым в рамках исследования;

4. Дать анализ проблеме взаимодействия работодателей и высшей школы.

**Гипотеза исследования:**

Поскольку у исследуемой металлургической компании существует постоянная потребность в высококвалифицированных кадрах, то компания будет налаживать стабильные отношения с поставщиком этих кадров, то есть университетом соответствующего профиля.

План социологического исследования:

*1 этап*

Подготовка теории по изучаемому вопросу.

Теоретическое обоснование проблемы в параграфах 1 и 2 первой главы ВКР. Участники рынка ищут стабильности. Для достижения этой цели они начинают сотрудничать с другими акторами рыночного процесса, в данном случае взаимодействие работодателей и высшей школы.

*2 этап*

В качестве кейса подробно рассмотрена Объединенная металлургическая компания и ее филиал Выксунский металлургический завод на предмет устойчивого развития предприятия.

Стратегия исследования - case study

Методы исследования

- анализ документов (годовые отчеты по устойчивому развитию металлургической компании, информация, представленная в открытом доступе на сайте);

- интервьюирование.

Задача на данном этапе определить основные характеристики предприятия, позволяющие сотрудничать с другими участниками рынка.

Важным моментом в общей характеристике компании является то, что предприятие должно обладать финансовой мощью, иметь устойчивый достаток для реализации проектов по взаимодействию, цель которого заключается, в первую очередь, в удовлетворении потребностей компании в наборе квалифицированных кадров.

*3 этап*

Как осуществляется сотрудничество?

- Интервьюирование компетентных представителей как со стороны работодателей, так и высшей школы.

Рассмотрение производственных практик, проводимых для достижения цели (какие при этом существуют плюсы и минусы).

# Приложение 2

# Гайд интервью

# 1. Расскажите о программах, осуществляемых Вашей компанией?

# 2. Что поспособствовало сотрудничеству с университетами. Назовите ключевые причины?

# 3. Скажите, ОМК, как представитель бизнеса, взаимодействует только с МИСиС в лице высшей школы?

# 4. Как Вы считаете, почему бизнес вошел в государственное образование?

# 5. Опишите, каким образом складывалось сотрудничество на начальных этапах?

# 6. Какие со временем появились возможности для реализации совместных программ обучения?

# 7. Скажите, пожалуйста, есть ли вклад государства в реализацию подобных программ?

# 8. Опишите отношения, складывающиеся между высшей школой и бизнес-структурой?

# 9. Какие обязанности стоят перед студентами, которые получают знания в рамках программы, к примеру «ОМК-Кампус»?

# 10. Что Вы можете сказать, в целом, о потребностях компании в квалифицированных кадрах?

# 11. Какие, по Вашему мнению, самые важные положительные черты программ сотрудничества?

# 12. А есть ли отрицательные черты?

# 13. Расскажите о профориентационных работах, проводимых представителями компании.

# Приложение 3

Транскрипт интервью

Руководитель проекта в крупном российском холдинге «Объединенная металлургическая компания»

- Ирина, скажите, ОМК, как представитель бизнеса, взаимодействует только с МИСиС в лице высшей школы?

- Нет. Вообще, из чего вырастает сотрудничество. История: до 2005 года все обстояло иначе. Тогда бизнес пошел вперед. Особенно, такой высокотехнологичный, как в нашей сфере. Т.е. образование не поспевало. Оно находилось в кризисе. На все это накладывались такие факторы, как стареющие преподаватели, читающие неизменяющиеся лекции, рассказывающие о морально устаревших технологиях, не имеющие нового опыта, не выезжающие за рубеж.

- Почему пошел вообще бизнес в гос.образование? С 2003 года примерно бизнес был просто вынужден включиться в систему высшей школы. Чем хуже стартовый работник, приходящий на завод, тем больше средств в конечном счете в него в дальнейшем придется вложить компании, в его обучение. В те годы в нашей корпорации дело с помощью вузам обстояло следующим образом: ремонт, покупка компьютеров и т.д. Второй канал (который, однако, не отменяет первый (т.е. с материальными условиями обучения мы помогаем до сих пор – оборудованием и прочим) – з/п преподавателям. В противном случае, эти специалисты (будь то химики, физики или металлурги) придут работать на завод, где уровень оплаты труда выше, или вообще – уйдут в торговлю.

Однако, на этом этапе вся сотрудничество было односторонним, оно описывалось ролями «дарителя» и «получателя». Это мое мнение, но партнерство не было равноправным. ВУЗ не мог выступать на равных, когда только получал. Точнее, они предлагали прийти в компанию и прочитать курсы, компания не была против. Но, когда уточняли, что они готовы прочесть, оказывалось, что курсы, предлагаемые в рамках системы повышения квалификации для сотрудников компании были устаревшими. Например, они орудовали уже другой системой, чем та, по которой предлагалось вести курс. Так, внутренние специалисты компании лучше знали технологии, чем ученые.

За 10 лет уровень з/п ВШ вырос, так же как появилась возможность смотреть мир. Даже студентам теперь предоставляется возможность ездить за рубеж по программе двойных дипломов.

Вузы дали крен в сторону науки и образования, а не только образования, как это было раньше.

Бизнес стал понимать, что высококвалифицированные преподаватели и ученые – это вклад в то, чтобы отношения стали равноправными. И вуз, естественно, заинтересован в связях с бизнесом. Это и есть пример частно-государственного партнерства.

С течением времени, вузы, естественно, стали уверенней себя чувствовать. Что повлекло за собой и соответствующее отношение бизнеса. И вкладываться в высшее образование теперь – это уже норма. Строительство новых кампусов – обыденное дело. В Выксе и Челябинске, где есть филиалы ОМК, предприятия вкладывают, и это считается нормальным.

Государство стало давать гранты университетам на оснащение. Пример: я работаю параллельно в ОМК и МИСиС, который попал под программу 5.100. Это был организован конкурс среди вузов. Отобраны 15 победителей, которые до 2020 года за 7 лет должны будут развиться так, чтобы, как минимум 5 вошли в Топ-100 лучших вузов мира. Среди вузов есть СПб Политех, Дальневосточный, Новосибирский университеты. Государство жертвует на это большие средства. Так, в прошлом году это были 600 млн, сегодня это уже 800 млн.

MIT – первый университет мира (США) – страны, где нет металлургии, они согласились на обмен студентами, и это выгодное для них сотрудничество. Корея, Гонк-Конг…

Лотарингия во Франции платит стипендии нашим студентам.

- Об отношениях бизнеса с ВШ. Можно выделить несколько пластов. Одно из направлений в нашей компании – программа ОМК-Кампус. Открылась со строительством ЛПК в Выксе. Потому что столкнулись с нехваткой профессионалов (а образовалось больше количество рабочих мест (помощь Нижегородской области, о чем я читала – обратная связь – лоббирование интересов бизнеса государством будет в ответ). Потому что в моногородах, где есть большие предприятия (как в Первоуральске, на Северском трубном заводе, во Владимирской области) не всегда есть образование и нужны специалисты. Есть колледж с двумя специальностями (как это было в Выксе), среди которых сталеплавильная, и все. Тогда ОМК открыл магистратуру МИСиС, провел на нее конкурс в три этапа. В нем могли принять участие выпускники специалитета и бакалавриата любого технического вуза. По программе студенты на протяжении 2 лет попеременно каждые три месяца учились в Москве и три месяца – работали на предприятии. Такое чередование не влияло на з/п, которую выплачивали на протяжении всего периода учебы и работы в размере 20 тысяч. Сейчас прошло три года с момента первого выпуска по специальности. Итоги программы: обошлась она компании очень дорого – на каждого студента было потрачено 1.5 млн за два года (из которых само обучение составило 500 тысяч). Плюс заключается в том, что отбирали молодых специалистов по всей стране.

- К обязанности со стороны студента относится то, что 5 лет после окончания магистратуры выпускник обязан отработать на предприятии («целевой набор» в каком-то роде).

- Сейчас, оценивая эти кадры, можно сказать, что по большей части – это звездочки. Девятерых недавно показывали председателю совета директоров холдинга А.М.Седых (19 место в рейтинге российских миллиардеров Forbes[[65]](#footnote-66)), и все оставили приятно впечатление. Безусловно, это крайне трудоспособные ребята – отбор помог составить контингент из самых талантливых, к тому же в учебе они закалились – не так просто одновременно работать, учиться по сложной программе и писать диссертацию. К тому же им даны очень хорошие знания. Среди минусов программы можно отметить то, что мало кто из них прижился и мы прогнозируем, что по прошествии пяти лет они разъедутся по своим (часто более крупным вроде Екатеринбурга и Челябинска) городам. Потому что жизнь в Выксе им не очень привычна из-за культурной составляющей. И все это несмотря на то, что им дают квартиру. Именно поэтому сейчас мы делаем ставку на местных и ребят из Нижегородской области.

Что можно сказать о потребности в кадрах в целом. Безусловно, уровень бакалавриата низок. Студентам дают слишком обширные знания (в итоге: знания «ни о чем»). Специальность «Металлургия» включает в себя и черную, и цветную (конечно, внутри нее профили существуют, но все же, это не то). Тогда как выпускники нашей программы ОМК-Кампус приобретают необходимую нам узкую специализацию. Тот же технолог является профессионалом высокого уровня, сходу отвечающего на любой вопрос из своей сферы. Наших выпускников характеризуют как необычайно мотивированных и амбициозных. Они видят, как могут «вырасти» в компании, видят конкретные цели и возможности для повышения. Это не те заводчане, привыкшие работать «от звонка до звонка». То есть они работают на результат, а не отрабатывают часы. Программа ОМК-Кампус дает глубокие знания. Понятно, что эти кадры мы выращивали «по себя» – они обладуют необходимыми нам компетенциями. Металлургическая магистратуры отличается широким профилем.

У ОМК есть связи с Петербургским университетом, Нижегородским Политехом, УРФУ в Чусовом. Программы партнерства включают в себя то, что мы выплачиваем студентам стипендию, они опять же должны отработать 5 лет в компании.

- Плюс таких программ заключается в том, что на заводе те же выпускники ОМК-Кампус сразу превращаются в команду, они сплоченные.

- Еще одним пластом, уровнем взаимодействия является привлечение более юного поколения.

В октябре 2007 состоялась программа Юность-ОМК в Лазурном под Выксой для детей сотрудников всех предприятий ОМК.

Для того, чтобы выксунские школьники вообще пришли в университет была проведена игра Индустрия. Также для школьников проводился Форум «Мы сами». Профессиональная ориентация объясняется еще одним важным моментом: если ученик в 9-м классе не осознает, что учить физику ему нужно – потому будет уже поздно (для поступления в профильное учебное заведение). В «Индустрии» приняли участие 120 школьников. Было воссоздано игровое поле, с тем же движком, что и в «Монополии», но вся «начинка» была наша. К участию приглашали детей, у которых после проведения тестирования была выявлена склонность к точным наукам.

1. Мальцева И.О., Рощин С.Ю. Система высшего образования и рынок труда (глава 3) //Аналитический доклад по высшему образованию в Российской Федерации / Под ред. М.В. Ларионовой, Т.А. Мешковой. М.: ГУ ВШЭ, 2007. С. 92-113. [↑](#footnote-ref-2)
2. Борисова А.А., Тимофеева А.Ю. Выпускники вузов на рынке труда: индикаторы мониторинга и ограничители профильной занятости // Университетское управление: практика и анализ. 2014. [↑](#footnote-ref-3)
3. Беляева Л.А. Образование в России и модернизация в экономии (по результатам европейского социального исследования) // Социолог. исслед . 2011. № 12. [↑](#footnote-ref-4)
4. Башарина С.М., Козлова Т.А. Опыт работы Владимирского государственного университета по взаимодействию рынка образовательных услуг и регионального рынка труда молодых специалистов // ГОУ ВПО «Владимирский государственный университет», г.Владимир, 2009. [↑](#footnote-ref-5)
5. Флигстин Н. Архитектура рынков: экономическая социология капиталистиче- ских обществ XXI века / пер. с англ. А. А. Куракина; под науч. ред. В. В. Радаева; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. — 392 с. [↑](#footnote-ref-6)
6. Бурдьё П. : Социальное пространство: поля и практики. Сборник статей. Составление, общая редакция перевода и послесловие Н. А. Шматко. — М., 2005. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. — 01.10.2009. URL: https://gtmarket.ru/laboratory/basis/3707/3708 [↑](#footnote-ref-7)
7. DiMaggio P. 1985. Structural Analysis of Organizational Fields: A Blockmodel Approach. Research in Organizational Behavior. 8: 335–370. [↑](#footnote-ref-8)
8. Chandler A., Amatori R, Hikino T*.* Big Business and the Wealth of Nations. Cambridge: Cambridge University Press, 1997. [↑](#footnote-ref-9)
9. Fligstein N., McAdam D. A Political-Cultural Approach to the Problem of Strategic Action / Typescript. 1993. [↑](#footnote-ref-10)
10. Источник: Флигстин Н. Архитектура рынков: экономическая социология капиталистических обществ XXI века / пер. с англ. А. А. Куракина; под науч. ред. В. В. Радаева; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. — 392 с.- С. 101. [↑](#footnote-ref-11)
11. March J.The Business Firm as a Political Coalition // Journal of Politics. 1962. Vol. 24. No. 4. P. 662-678. [↑](#footnote-ref-12)
12. Fligstein N., Brantley P.Bank Control, Owner Control, or Organizational Dynamics: Who Controls the Modern Corporation? // American Journal of Sociology. 1992. Vol. 98. No. 2. P. 280-307. [↑](#footnote-ref-13)
13. Капустина Е.В. Никифорова О.А., Тарандо Е.Е. Высшая школа и бизнес: эконом- социологический анализ взаимодействия на молодежном рынке труда // Социология и право. 2016. № 2(32). С. 60-70. [↑](#footnote-ref-14)
14. Fligstein N. Markets, Politics, and Globalization. Uppsala (Sweden): Acta Universitatis Upsaliensis, 1997b. [↑](#footnote-ref-15)
15. Источник: Источник: Флигстин Н. Архитектура рынков: экономическая социология капиталистических обществ XXI века / пер. с англ. А. А. Куракина; под науч. ред. В. В. Радаева; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. — 392 с. - С. 175. [↑](#footnote-ref-16)
16. Чижова Л.С. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. — М., 2006.— С. 67. [↑](#footnote-ref-17)
17. Лапшина И.М., Гущин Г.К. Взаимодействие Тамбовского государственного университета им. Г.Р.Державина с работодателями региона // Молодежь и социум. 2012. № 1 (9). С. 48- 51. [↑](#footnote-ref-18)
18. Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы. - М. 2015 [↑](#footnote-ref-19)
19. Ионова М.Л., Фадеенко Н.В., Куроедова Л.Н. Комплексные задачи образования, реализация воспроизводственного процесса трудового потенциала предприятий и молодежного рынка труда на современном этапе // Интерэкспо Гео-Сибирь. 2015. Т.3. № 2. С. 68-72. [↑](#footnote-ref-20)
20. Шубкин В.Н. Социология и общество: Научное познание и этика науки. Монография. - М.: ЦСПиМ, 2010 - 424 с. [↑](#footnote-ref-21)
21. Маслова И.С. Российский рынок труда./И.С. Маслова - М: Институт экономики РАН, 1993.-С.4-5. [↑](#footnote-ref-22)
22. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. Монография. - М.: Научный эксперт, 2008. - 232 с. [↑](#footnote-ref-23)
23. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В., Коновалова В.Г., Митрофанова Е.А., Оксинойд К.Э., Свистунов В.М. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2012.- 584 с. - (Высшее образование: бакалавриат) [↑](#footnote-ref-24)
24. Рофе, А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с. [↑](#footnote-ref-25)
25. Гарсия-Исер, М.Х. Словарь терминов, применяемых в деятельности служб занятости / М. Х. Гарсия-Исер [и др.] ; М-во труда и соц. развития Рос. Федерации. –М.: Фирма "Инфограф". [↑](#footnote-ref-26)
26. Стрельченко С.Г. Профессиональная подготовка и трудоустройство молодежи. М.: Типография МАГМУ, 2007. [↑](#footnote-ref-27)
27. Плакся В. И. «Безработица в рыночной экономике». – М.: РАГС, 2009. - 332с. [↑](#footnote-ref-28)
28. Романова Л.М. «Региональный рынок рабочей силы: анализ конъюнктуры». -СПб, 1994 . 17С. [↑](#footnote-ref-29)
29. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. — М.: Изд-во МГУ, 2004. - 368 с. [↑](#footnote-ref-30)
30. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: Очерки теории. Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1991. - 448 с. [↑](#footnote-ref-31)
31. Радаев В.В. Экономическая социология: учебник для вузов / В.В.Радаев; Гос. ун-т - Высшая школа экономики. - М.: Изд. дом ГУ ВШЭ,2005. - 603 с. [↑](#footnote-ref-32)
32. Филиппова И.В. Взаимодействие университета и работодателей: карьерные перспективы выпускников // Научные исследования и инновационные разработки, 2017. С 55-58. [↑](#footnote-ref-33)
33. Шешунов И. В., Цапок П. И., Лавров О. В. Система содействия трудоустройству выпускников и рынок труда//ГОУ ВПО «Кировская государственная медицинская академия Росздрава» Киров, Современные наукоемкие технологии. Российская Академия естествознания. , 2007 г. №9 [↑](#footnote-ref-34)
34. Лагунова И.И. Сущность и роль инфраструктуры рынка труда в рыночной экономике // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. 2006. № 4. С.181-183. [↑](#footnote-ref-35)
35. Разумова Т. О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда:. – М., 2009. – 48 с. [↑](#footnote-ref-36)
36. Вукович Г.Г., Гелета И.В. Рынок труда: учебное пособие. - Ростов н/Д: Феникс, 2013. - 238, С 100-102. [↑](#footnote-ref-37)
37. Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России ( по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат. сб./ Росстат . M., 2018. 142 c. С. 21. [↑](#footnote-ref-38)
38. Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России ( по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат. сб./ Росстат . M., 2018. 142 c. С. 117. [↑](#footnote-ref-39)
39. Источник: исследовательский центр портала для молодых специалистов Career.ru. Данные исследования состояния российского рынка труда для молодых специалистов, 2019. [↑](#footnote-ref-40)
40. Горшков М.К. Молодежь России: образ жизни и ценностные приоритеты / М. К. Горшков , В. В. Петухов, А . Л. Андреев, В.А. Аникин и др. – М. : Институт социологии РАН, 2007. – 95 с. [↑](#footnote-ref-41)
41. Сайт онлайн - объявлений HeadHunter (hh.ru) [↑](#footnote-ref-42)
42. Данные исследовательской службы компании HeadHunter Россия (hh.ru) [↑](#footnote-ref-43)
43. Источник: исследовательский центр портала для молодых специалистов Career.ru. Состояние российского рынка труда для молодых специалистов, 2019. [↑](#footnote-ref-44)
44. Источник: исследовательский центр портала для молодых специалистов Career.ru. Состояние российского рынка труда для молодых специалистов, 2019. [↑](#footnote-ref-45)
45. Информация о деятельности в области устойчивого развития ОМК. <http://ar2016.omk.ru/ustoychivoye-razvitiye.html> [↑](#footnote-ref-46)
46. Источник: информация о деятельности в области устойчивого развития. Годовой отчет деятельности ОМК за 2016 год. Результаты деятельности АО «Объединенная металлургическая компания». Отчетный период с 01.01.2017 - 31.01. 2017. С. 28. [↑](#footnote-ref-47)
47. Источник: информация о деятельности в области устойчивого развития. Годовой отчет деятельности ОМК за 2016 год. Результаты деятельности АО «Объединенная металлургическая компания». Отчетный период с 01.01.2017 - 31.01. 2017. С. 56. [↑](#footnote-ref-48)
48. Источник: годовой отчет по корпоративной социальной ответственности ОМК от 13.03.2017. С.76 [↑](#footnote-ref-49)
49. Сайт Выксунского металлургического завода. https://omk.ru/vmz/ [↑](#footnote-ref-50)
50. Отчет в области устойчивого развития ОАО «Выксунский металлургический завод» (ВМЗ) [↑](#footnote-ref-51)
51. Источник: информация о деятельности в области устойчивого развития. Годовой отчет деятельности ОМК за 2016 год. Результаты деятельности АО «Объединенная металлургическая компания». Отчетный период с 01.01.2017 - 31.01. 2017. С. 82. [↑](#footnote-ref-52)
52. Азгальдов Г. Г. Что нужно для успешной работы // Вестн.высш. школы. 2007. № 7. С.32-42. [↑](#footnote-ref-53)
53. Программа развития Выксунского филиала федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский технологический университет» «МИСиС» на 2012-2017 гг. [↑](#footnote-ref-54)
54. Premand, P., Brodman, S., Almeida, R., Grun, R., Barouni, M. (2016) Enterpreneurship Education and Entry into Self-Employment Among University Graduates. *World Development*. 77, 3544, 311–327 [↑](#footnote-ref-55)
55. Тарандо Е.Е., Пруель Н.А., Никифорова О.А. Стратегии предприятия моногорода по привлечению высококвалифицированный работников: социологический анализ//Социология и право. 2017. №3(37). С. 37-48. [↑](#footnote-ref-56)
56. Маркин В.В., Воронов В.в. Реформа высшего образования и аттестации научных кадров по Болонскому процессу («опережающий» опыт Латвии и «уроки» для России)//Социология образования. 2014. № 6. С.38-49. [↑](#footnote-ref-57)
57. Источник: Информация о деятельности в области устойчивого развития. Годовой отчет деятельности ОМК за 2016 год. Результаты деятельности АО «Объединенная металлургическая компания». Отчетный период с 01.01.2017 - 31.01. 2017. С. 110. [↑](#footnote-ref-58)
58. Лопаткин И.В. Молодежный сегмент рынка труда Саратовской области: адаптация к современным реалиям и стабильности // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер.: Социология. Политология. 2015. Т.15. №3. С. 56-58. [↑](#footnote-ref-59)
59. Синютин М.В., Сергеев С.Ю. Кризис интеллектуального основания капитализма // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2013. № 31. С. 241-246. [↑](#footnote-ref-60)
60. Липатова Л.Н., Градусова В.Н. Материальное благополучие населения как фактор экономической безопасности (на материалах республики Мордовия) // Управленческое консультирование. 2015. № 3(75). С.105-115. [↑](#footnote-ref-61)
61. Источник: Информация о деятельности в области устойчивого развития. Годовой отчет деятельности ОМК за 2016 год. Результаты деятельности АО «Объединенная металлургическая компания». Отчетный период с 01.01.2017 - 31.01. 2017. С. 106. [↑](#footnote-ref-62)
62. Багаева А.В. Конструирование региональной идентичности в координатах пространства и времени // Этносоциум и межнациональная культура. 2012. № 10 (52). С. 11-17. [↑](#footnote-ref-63)
63. Бутенко Е.В., Ярыш В.Д. Закон и практика его применения: единство и борьба противоположностей //Очерки новейшей камералистики. 2016. № 4. С.13-19. [↑](#footnote-ref-64)
64. Белокрылова О.С., Захариадис Э.Ю. Внутренний рынок труда университета в условиях модернизации высшего образования: Монография. — Ростов н/Д: Изд-во «Содействие–ХХI век», 2014. — 268 с. [↑](#footnote-ref-65)
65. По материалам сайта Forbes.ru [↑](#footnote-ref-66)