

## Механизмы взаимодействия с работодателем

*Директор Центра карьеры ЮФУ  
Ирина Солдатова*

# Традиционные механизмы взаимодействия вуза с работодателем :

---

- ▶ реализация производственных практик и стажировок студентов на предприятии;
- ▶ организация и проведение научно-практических конференций, семинаров, круглых столов с привлечением работодателей, центров занятости, кадровых агентств и других заинтересованных сторон;
- ▶ организация встреч представителей работодателя со студентами, экскурсии на предприятия;
- ▶ заключение долгосрочных договоров с различными предприятиями и организациями на проведение целевых наборов абитуриентов;
- ▶ повышение квалификации сотрудников организации;

▶ .....

Связь между образованием и профессией является достаточно гибкой, такими же гибкими должны быть взаимоотношения между университетом и работодателями.

# Технологии и формы привлечения работодателей

Форма участия	Способ/технология	Возможный «след»
Обсуждение (программ, концепций)	Приглашение на открытое мероприятие	Протокол, резолюция
	Дистанционное обсуждение/совместное редактирование документов	Подпись «соавтора»
Оценка, экспертиза (материалов, заданий, работ студентов...)	Приглашение для очного присутствия на контрольном/итоговом мероприятии (защита проекта, экзамен...)	Протокол, ведомость
	Рассылка материалов на письменную экспертизу	Экспертное заключение
Участие в образовательном процессе	Проведение образовательных событий (мастер-класс, ярмарка проектов, тренинг)	Информация на сайте
	Запрос на материалы для занятий	Описание кейсов,
	Организация со-руководства практиками/научными работами	Договоры о практиках Договоры ГПХ
	Запрос на реальные заказы (проекты)	Ярмарка проектов, договоры, стартапы

# Технологии и формы привлечения работодателей

Форма участия	Способ/технология	Возможный «след»
Внешняя оценка результатов	Подача заявки на ПОА, сертификации	Решение об аккредитации, получение сертификата (размещение логотипов на сайтах)
	Опросы (самостоятельные/централизованные)	Отчеты о соц.исследовании; аналитические материалы
	Направление студентов/выпускников в центры оценки квалификаций	Сводные материалы об уровне подготовки выпускников
	Индивидуальное или централизованное получение студентами профессиональных сертификатов	Информация на сайте Профессиональные портфолио выпускников

## Проблемы, осложняющие взаимодействие вузов и работодателей:

- ➔ Слабая нормативно-правовая база , регламентирующая взаимодействия между работодателями и системой образования
  - ➔ Отсутствие внятных механизмов постоянного мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда
- ➔ Противоречия между спросом и предложением на рынке труда и рынке образовательных услуг

## «..Недостатки существующей системы, препятствующие формированию эффективного кадрового потенциала региона в сфере IT»

На примере опыта работы Совета конструкторов ИТ-систем при Минсвязи Ростовской области в сфере обеспечения взаимодействия профессионального образования и работодателей

- 1.Разрозненность (а в отдельных случаях – отсутствие) информации об образовательных организациях, осуществляющих подготовку ИТ-специалистов, их программах подготовки, кадровом потенциале, материальной базе и пр.;
- 2.Отсутствие у Работодателей сведений о законодательно определенных механизмах сотрудничества с образовательными организациями (общественная сертификация образовательных программ, участие в приеме экзаменов, руководстве курсовыми и дипломными работами, участии в ГАК, практики и пр.), отсутствие информации о необходимости участия в образовательном процессе, сроках и порядке участия;
- 3.Недостаток компетенций в области правового сопровождения взаимодействия Работодателей и образовательных организаций;
- 4.Высокий уровень различий в образовательных программах образовательных организаций по идентичным специальностям и направлениям, что значительно усложняет трудоустройство выпускников;
- 5.Сложность взаимодействия с образовательными организациями в формате «совокупность средних и мелких работодателей – образовательная организация».

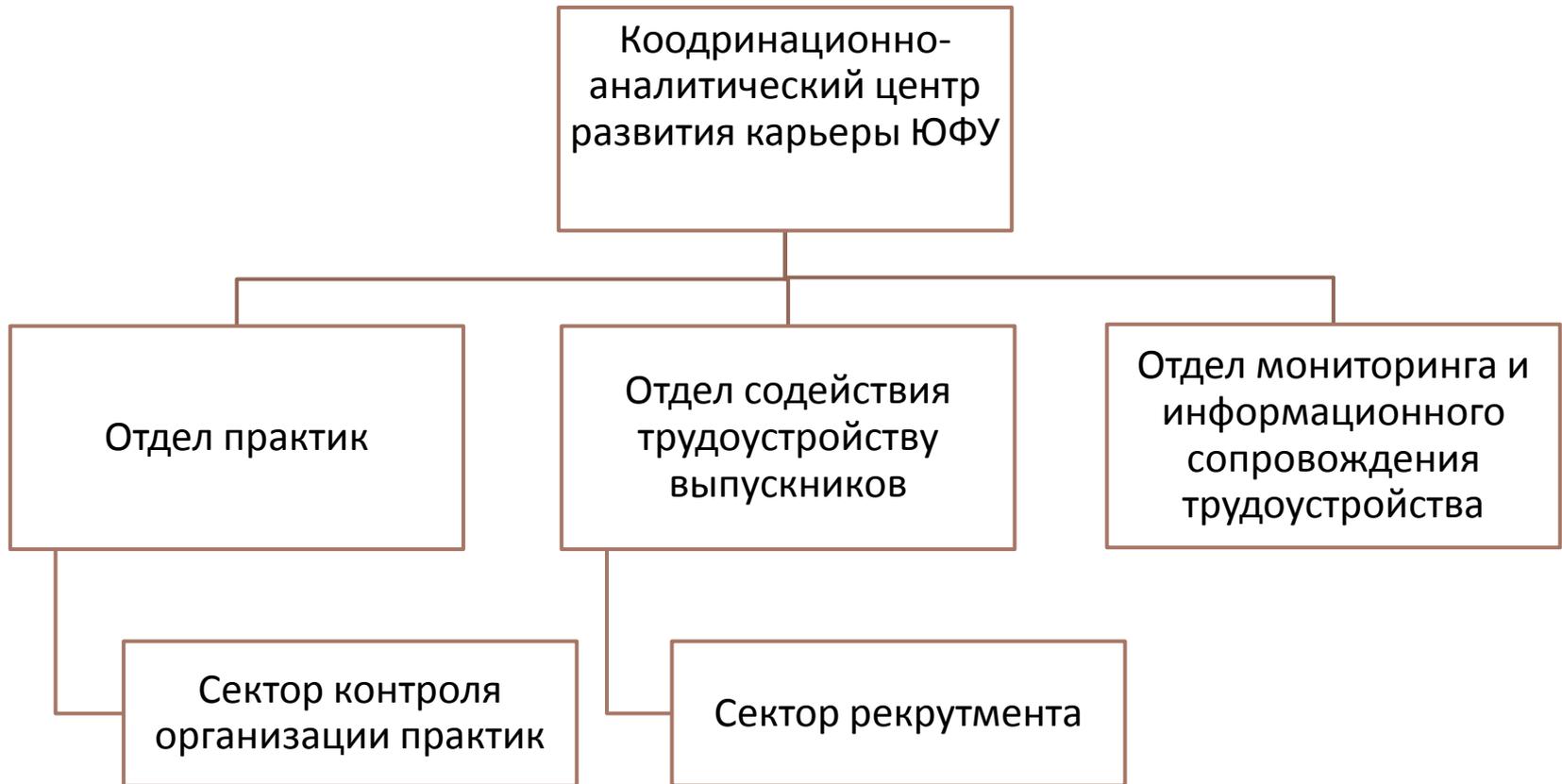
## Традиционные механизмы взаимодействия вуза с работодателем :

Во многих учебных заведениях создаются лаборатории и научно-методические центры прогнозирования рынка труда, профессиональной адаптации специалистов.

С целью оказания более широкого спектра услуг для студентов и предприятий, в вузах функционируют Центры карьеры (отделы содействия трудоустройству) которые призваны повышать конкурентоспособность вуза на рынке труда, обеспечивать системное сотрудничество с предприятиями.

# Центр карьеры ЮФУ - 2014

---



## *Организация мониторинга эффективности трудоустройства выпускников*

В соответствии с поручениями Президента Российской Федерации **Пр-911** от 8 апреля 2011 года и **Пр-1315** от 11 мая 2011 года от органов управления образованием требуется введение показателя, характеризующего трудоустройство и работу по полученной специальности выпускников учреждений профессионального образования.

По выпускникам образовательных учреждений высшего профессионального образования данный показатель должен отслеживаться не менее трех лет после окончания обучения.

# Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы

---

## Подпрограмма 1

### "Развитие профессионального образования"

Показатель 5 "Удельный вес численности выпускников образовательных организаций профессионального образования очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности"

## Показатель 5

---

«.. характеризует востребованность выпускаемых специалистов экономикой страны, опосредовано свидетельствует о признании качества подготовки работодателем и актуальности направления (специальности) подготовки, соответствии структуры подготовки кадров потребностям рынка труда.»

# Показатель 5.

Включен в Федеральный план статистических работ п. 1.30.21

## Определение показателя

Показатель характеризует качество подготовки специалистов в образовательных организациях профессионального образования. Используется для оценки обеспечения текущих и перспективных потребностей экономики и социальной сферы в профессиональных кадрах необходимой квалификации.

Определяется как отношение численности выпускников очной формы обучения образовательных организаций профессионального образования, трудоустроившихся в течение 1 года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), к общей их численности.

*Субъективная оценка респондента (участника Обследования населения по проблемам занятости) относительно использования в его работе знаний и навыков, приобретенных в процессе обучения в образовательной организации по полученной специальности.*

## На первом этапе (2013 - 2015 годы)

---

«..должна оформиться новая структура образовательных программ и сетей образовательных организаций»

с 40 % до 48,9%

## На втором этапе (2016 - 2017 годы)

---

«..произойдет распространение передовых образовательных технологий, лучших практик управления и организации, сформируется группа университетов-лидеров»

С 40 % в 2011 году до 55,6 % в 2018 году

## На третьем этапе (2018 - 2020 годы)

---

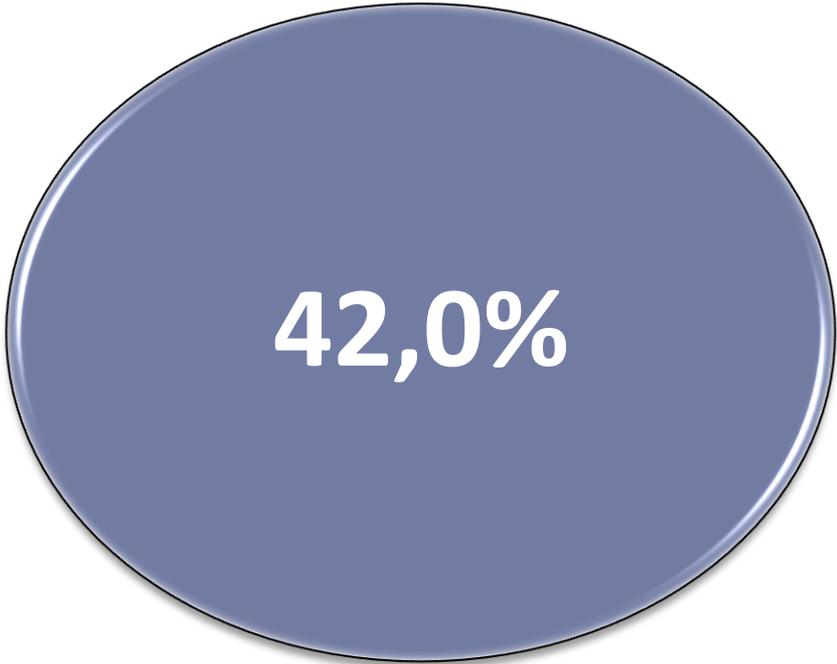
«..особое внимание будет уделено развитию непрерывного, в том числе открытого профессионального образования»

с 40 %в 2011 году до 60 %в 2020 году

# Субъективные взгляд работодателей

---

Средний процент трудоустройства молодых специалистов (до 30 лет) по специальности по результатам опроса работодателей в 2013 году:



42,0%



## МОНИТОРИНГ

Мониторинг включает в себя отслеживание фактической занятости выпускников в течение трёх лет после окончания обучения в университете.

# Мониторинг трудоустройства выпускников ЮФУ

Год	Считаются трудоустроенными (%)						имеют риск быть нетрудоустроенными		на учете в службе занятости
	трудоустроены на предприятиях		в армии	продолжают обучение		в отпуске по уходу за ребенком	прогноз	факт	
	прогноз	факт		в магистратуре	в аспирантуре				
2011	52	48,8	3,4	23,8	7,0	2,2	15	14,8	8,1
2012	52	54,4	3,7	20,1	7,7	0,5	14	13,6	7,3
2013	58	57	7	15	9	1	13	13	1,8
2014	61	63,4	5,4	18,1	5,3	1,7	14	6,1	0,8

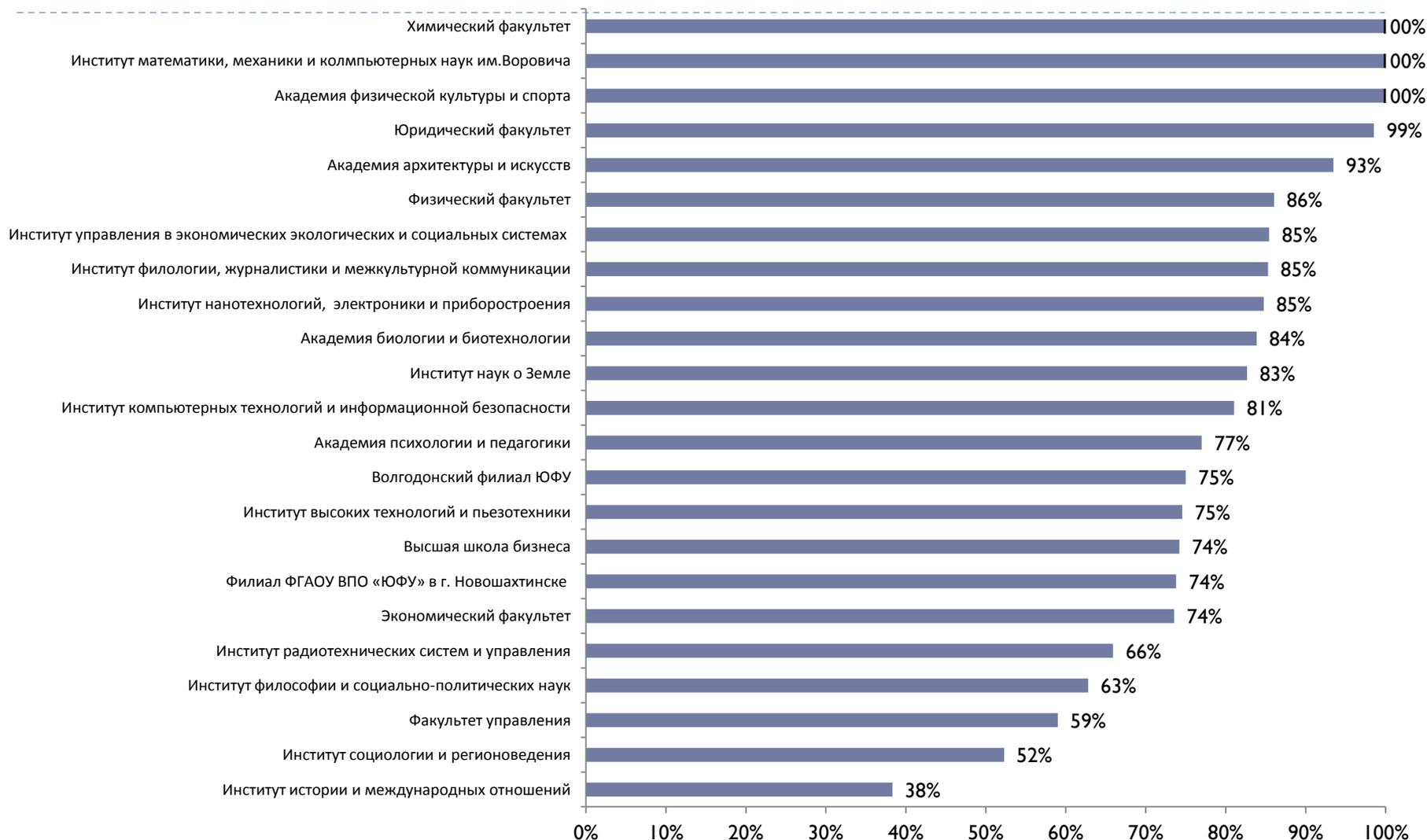
# Фактическое распределение по каналам занятости выпускников ЮФУ 2014 года октябрь 2014



Общее число выпускников дневного отделения - 4019

# Трудоустройство по специальности<sup>1</sup> октябрь 2014 года

(% от числа работающих)



# Расчет показателя трудоустройство по специальности:

(Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы)

$$(ВТ/В)*100$$

**ВТ** - Численность выпускников очной формы обучения трудоустроившихся в течение 1 года после окончания обучения по полученной специальности (профессии)

**В** - Численность выпускников очной формы обучения



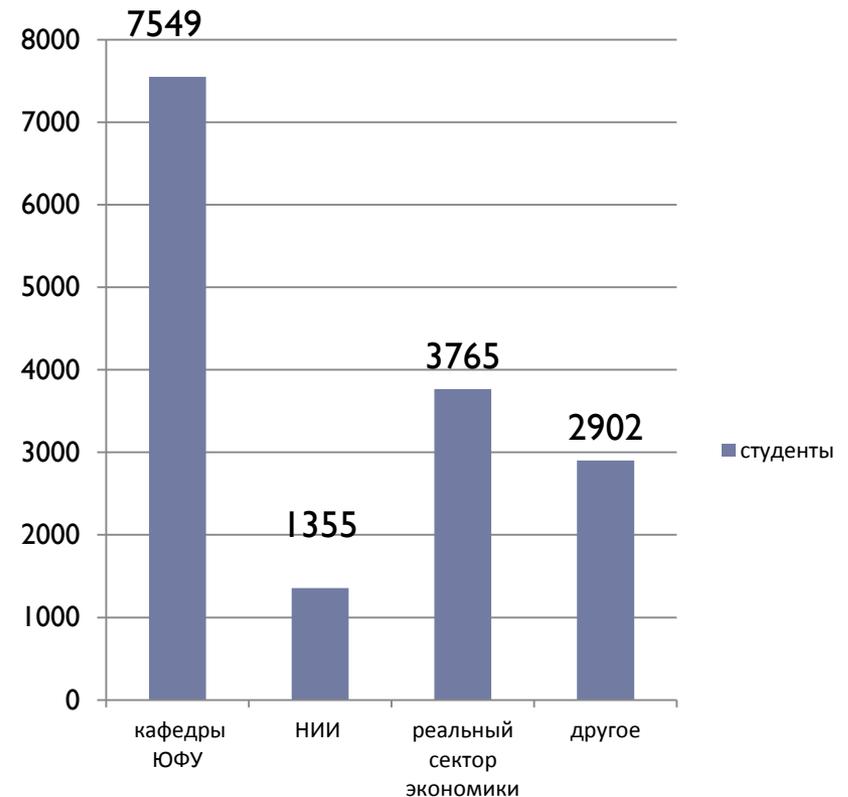
# Организация практик

Всего прошло практику в 2013-14 гг  
15 571 студент

Статистика заключенных долгосрочных  
соглашений и договоров на практику:

договоры	2012-2013	2013-2014
долгосрочные	166	116
краткосрочные индивидуальные	1920	1803
краткосрочные групповые	254	369

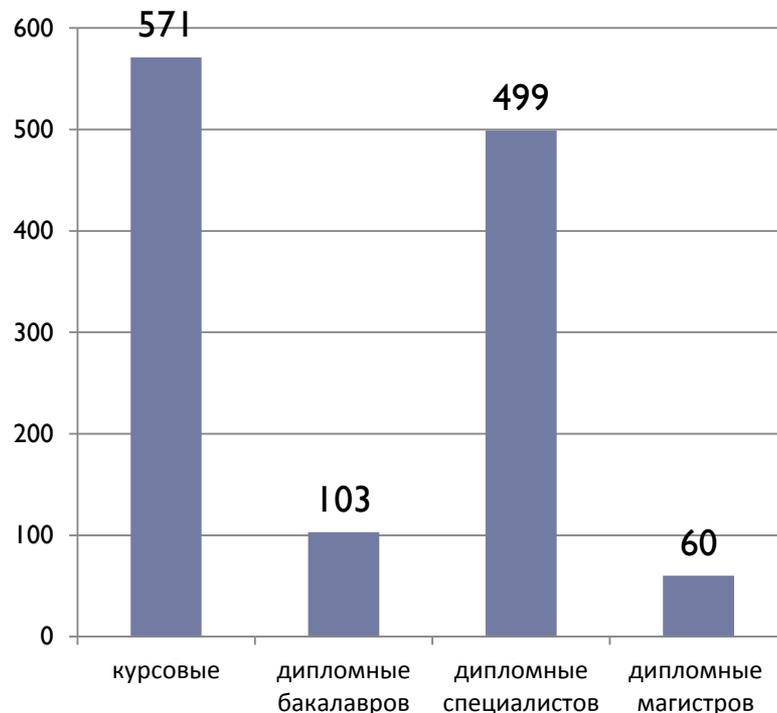
Места прохождения практики:



# Партнёрство с рынком труда

Направления взаимодействия	
соглашения (договоры) с организациями, предприятиями, компаниями	243
договоры о целевой подготовке	186
дни карьеры, ярмарки вакансий	6
презентации компаний. Экскурсии на предприятия	98
консультации, семинары по самопрезентации, развитию карьеры	91
участие в учебном процессе сотрудников предприятий и организаций реального сектора экономики	131

Подготовка курсовых и дипломных работ обучающимися структурного подразделения на базе предприятий или организаций реального сектора экономики:





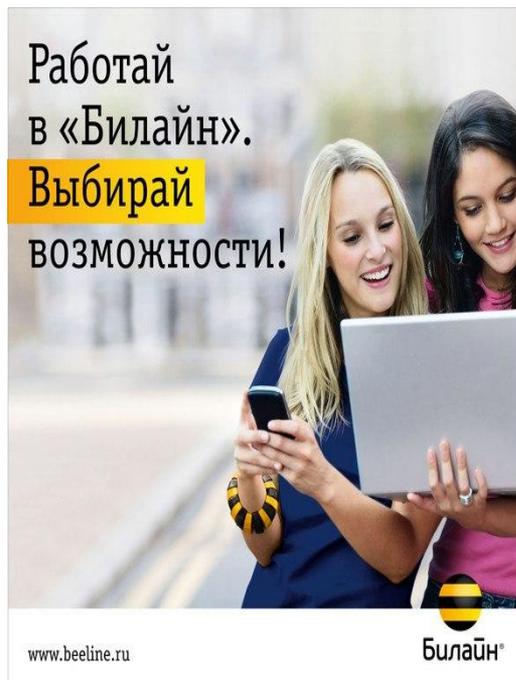
## Карьерные мероприятия в университете

# Центр карьеры ЮФУ – Работодатели 2013-2014

Организовано 67 мероприятий

- ▶ Презентации компании в вузе, тестирование студентов (52)

- ▶ Стажировки- практики-стипендии



# Центр карьеры ЮФУ – Работодатели 2013-2014

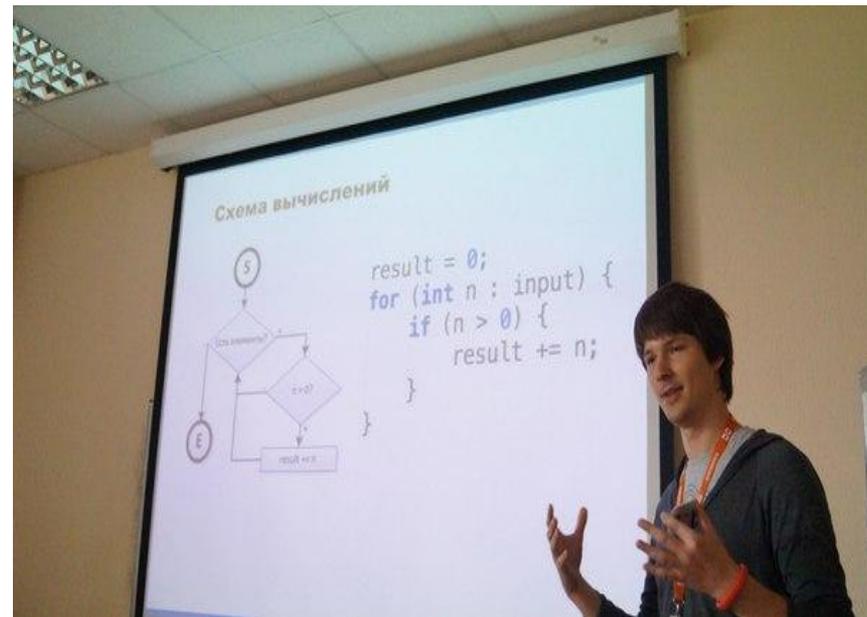
Дни Яндекс в ЮФУ



# Центр карьеры – Работодатели 2013-2014



Мастер-класс с выпускниками ЮФУ  
«Как повысить производительность Java»



# Центр карьеры ЮФУ – работодатель 2013-2014





# Центр карьеры ЮФУ – Работодатели 2013-2014

Mars Academy (Академия компании MARS) – это курс мастер-классов и лекций по трем основным направлениям работы компании: «Маркетинг и Продажи», «Финансы и Закупки», «Технологии и Производство».

Для развития поведенческих компетенций и личностных качеств был разработан специальный курс - «Развитие Лидерства».

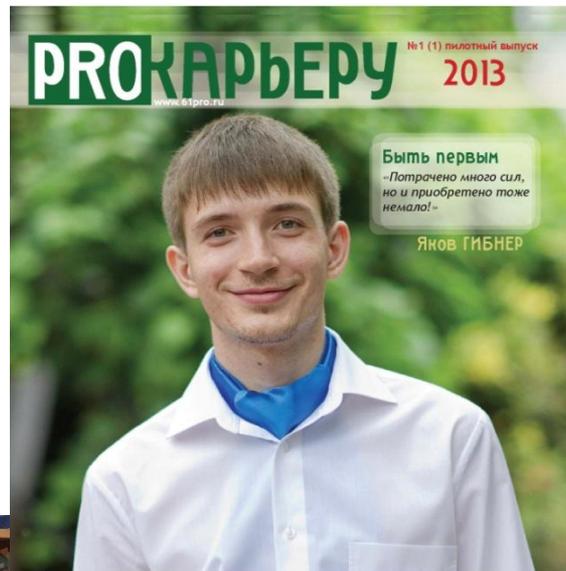




*День карьеры*  
108 компаний  
> 1300 студентов



# Методическая работа



ПрофНавигатор  
ЮФУ 2013



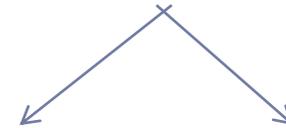
18 вузов Ростовской области  
220 лучших студентов  
25 преподавателей вузов Ростовской области  
57 проектов в 2013-2014 гг  
45 компаний



# Турнир ЮФУ Молодой профессионал 2015



5 судейских коллегий



Сотрудники  
компаний



Преподаватели  
ЮФУ



150 резюме участников



30 компаний



15 кейсов



5 победителей



## Месторасположение

г. Ростов-на-Дону, ул.Зорге, 21, каб. 256, 161,162  
тел. **(863) 305-19-92**

г. Таганрог, Октябрьская пл., 5, каб. 2. тел. **(8634) 37-16-66**





**СПАСИБО!**

*Директор*

*Координационно-аналитического*

*Центра развития карьеры ЮФУ*

*Ирина Солдатова*

*305 19 92*

*[careercentr.sfedu.ru](http://careercentr.sfedu.ru)*



# Направления деятельности учебных подразделений университета по расширению контактов с работодателями

---

1. *Общение проектировщиков и разработчиков образовательных программ с работодателями.*

*Различные способы изучения мнений заинтересованных работодателей: анкетирование, глубинные интервью, протоколирование и анализ проводимых в свободной форме бесед, применение методов экспертной оценки, в том числе – с целью ранжирования компетенций выпускников с точки зрения их востребованности на рынке труда.*

## Направления деятельности учебных подразделений университета по расширению контактов с работодателями

---

*2. Возможность включения в образовательные программы специальных курсов по «профорientации», содержащих блоки по технологиям поиска работы, по характеристике ситуации на рынке труда в конкретных областях занятости, на которые в качестве областей будущей профессиональной деятельности выпускников ориентированы образовательные программы.*

# Направления деятельности учебных подразделений университета по расширению контактов с работодателями

---

*3. Оптимизация тех компонентов образовательных программ, которые связаны с практиками, стажировками студентов, приглашением работодателей, практиков и выпускников для проведения встреч, мастер-классов и учебных занятий со студентами ЮФУ.*

# Направления деятельности учебных подразделений университета по расширению контактов с работодателями

---

4. *Ведение портфолио, отражающего представления студентов о динамике достижения ими учебных результатов.*
5. *Взаимодействие с выпускниками.*
6. *Регулярный мониторинг трудоустройства выпускников, мониторинг рынка труда.*