

УДК 316.334.22

*Регион: экономика и социология, 2021, № 1 (109), с. 97–126*

**В.С. Харченко**

## **ПОТЕНЦИАЛ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ВУЗОВ (пример Уральского региона)**

*В статье представлены результаты исследования мнений студентов крупного уральского вуза о факторах выбора работодателя, заинтересованности в стажировках, критериях выбора мест работы, потенциальных формах взаимодействия с работодателями. Исследование проведено методом онлайн-анкетирования (n = 832) студентов разных факультетов, курсов, форм обучения регионального вуза. При выборе работы студенты считают для себя важными аспектами зарплату, возможности самореализации, наличие социальных гарантий, удобный режим работы, возможности обучения и развития, предоставляемые компанией. Большинство студентов заинтересованы в приобретении опыта работы, стажировках во время обучения в университете. Идеальное место для стажировки студентов, по их мнению, должно давать опыт, полезный в дальнейшей работе или для трудоустройства. Стажировки для студентов являются перспективным направлением взаимодействия вузов и работодателей с позиций их будущего трудоустройства. Студенты видят в стажировках возможность и получения опыта работы в целом, и трудоустройства по специальности, и попадания в кадровый резерв компании. Наиболее эффективными каналами информации о стажировках для студентов являются контакты с сотрудниками потенциального работодателя, сайты компаний, мнения преподавателей и сотрудников вуза, сеть Интернет.*

*Полученные в исследовании выводы можно использовать при выстраивании эффективного взаимодействия вузов и работодателей: необходимо учитывать прагматизм и практикоориентированность современ-*

ных студентов. Для этого нужно прорабатывать форматы оплачиваемых стажировок, предусматривать трудоустройство лучших стажеров или выпускников, организовывать конференции, семинары и регулярные встречи заинтересованных сторон. Понимая специфику современной студенческой молодежи, компании смогут учитывать особенности стажеров и будущих сотрудников при трудоустройстве и адаптации внутри организации.

**Ключевые слова:** студенты; рынок труда; трудоустройство; работа; стажировка; работодатели; вуз; университет; практика; бренд работодателя

**Для цитирования:** Харченко В.С. Потенциал взаимодействия работодателей и вузов (пример Уральского региона) // Регион: экономика и социология. – 2021. – № 1 (109). – С. 97–126. DOI: 10.15372/REG20210104.

Вопрос взаимодействия работодателей и вузов с течением времени не теряет своей актуальности, так как в сотрудничестве заинтересованы обе стороны. Для работодателей важно иметь источники получения сотрудников с высоким потенциалом из выпускников и молодых специалистов, «вращивать» собственные кадры, обеспечивать бесперебойное привлечение подходящих кандидатов. Сотрудничество вузов с работодателями направлено на организацию практик (учебных, производственных, преддипломных и проч.) и стажировок, на трудоустройство выпускников, которое является одним из ключевых показателей деятельности вуза, а также на реализацию совместных с бизнесом проектов, что в целом повышает статус университета в глазах абитуриентов и будущих студентов.

Взаимная польза от такого сотрудничества зачастую обозначается в связи с реализацией крупных проектов, программ, с выполнением соглашений, договоров на уровне организаций [16; 22; 24; 29; 30]. При рассмотрении в этой плоскости упускается из виду главный элемент – сам студент, который имеет собственные представления и установки, касающиеся получения высшего образования, определенные ожидания от процесса обучения и планы относительно трудоустройства после окончания вуза. Сегодня важно понимать, каковы запросы современного студенчества в отношении работы и будущего работо-

дателя, к каким формам сотрудничества студенты готовы во время обучения в вузе, какие у них сформировались ожидания от программ практик и стажировок. Изучение мнений студентов позволяет зафиксировать их представления о работодателях (ожидания и сформировавшиеся запросы), привлекательные для них аспекты стажировок и будущей работы, их отношение к различным инициативам со стороны работодателей.

## **ОБЗОР ИССЛЕДОВАНИЙ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УНИВЕРСИТЕТОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

Анализ взаимодействия вузов и работодателей, различных аспектов взаимосвязи получения высшего образования и трудоустройства занимает достаточно большое место в современных социально-гуманитарных исследованиях. В этой области можно выделить несколько сформировавшихся тематических направлений.

Рассогласованность рынка труда и рынка образовательных услуг как проблема современного общества изучается в работах Н.М. Арсентьевой и И.И. Харченко [4], Е.Р. Телеватой [31]. Необходимость сотрудничества вузов и работодателей обозначили в своей работе А.И. Владимиров и В.И. Балаба [9]. Рассогласованность рынка труда и образовательных услуг проявляется как в переизбытке, так и в дефиците специалистов в определенных сферах. В частности, есть анализ ситуации в сферах СМИ [18], коммуникаций (А.Д. Бородай [6]), социокультурной сфере (Н.С. Амамбаева [3]). О том, как может быть спроектирована система взаимодействия рынков, рассуждают М.В. Жарова и А.О. Кравцов [17].

Анализ партнерства университетов и работодателей как направление исследований представлен в работах В.В. Надвоцкой [24], З.Р. Танаевой [30], Е.Н. Дружининой [16], А.Ю. Подшиваловой [28], И.Е. Денежкиной, С.А. Посашкова и К.И. Щербина [15] и др. Проблематизация форм взаимодействия вузов и работодателей отражена в работах Э.Д. Алисултановой, А.Р. Юнусова и М.Р. Юнусовой [2], А.Б. Шагидаевой [36]. С.Н. Глаголев, С.А. Михайличенко и Ю.Ю. Буряк [12], В.А. Лазаренко, О.И. Охотников, Т.А. Шульгина, О.С. Брын-

цева и С.В. Черней [21] исследуют это взаимодействие с точки зрения социального партнерства. В рамках анализа взаимодействия вузов и работодателей Т.Е. Давыдова и Е.А. Авдеева обсуждают конкурентоспособность и развитие человеческого потенциала [14]. Е.Е. Топильская, Е.Б. Курганова и А.А. Давтян рассматривают партнерство сквозь призму участия работодателей в итоговой аттестации выпускников [32].

Траектории и стратегии трудоустройства выпускников вузов, в частности влияние полученного образования на трудоустройство выпускников, исследуются Т.Ю. Черкашиной и Е.А. Чернышовой [34]. Роль субъектов рынка труда и образовательных услуг в системе управления качеством образовательных услуг анализируется в работе И.Е. Никулиной и О.Н. Римской [25].

Оценка работодателями уровня подготовки и компетенций выпускников вузов и их участие в образовательных программах рассматриваются в нескольких исследовательских контекстах. Запросы работодателей в отношении профилей профессионального образования, профессиональных и социальных компетенций выпускников описаны на материалах анализа рынка труда и образовательных услуг в исследовании Н.Д. Вавилиной [7]. О роли работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик рассуждают Т.М. Давыденко, А.П. Пересыпкин и Л.В. Верзунова [13], А.А. Малышева и И.В. Невраева [23].

Оценка работодателями конкурентоспособности выпускников вузов представлена в работе М.А. Вильчинской и С.Г. Волоховой [8]. Несоответствие подготовки выпускников требованиям работодателей рассматривается в работе Т.В. Бачиной, А.А. Ерзылевой и С.С. Николаевой [5]. О востребованных универсальных компетенциях выпускников вузов рассуждают С.А. Гайворонская и И.В. Шилова [11].

Исследуется участие работодателей в различных направлениях деятельности вуза: в разработке профстандартов (И.В. Крамаренко [20]), в образовательном процессе (Г.А. Шабанов [35]), Е.В. Корчагина и О.А. Швецова [19]).

Анализу ожиданий выпускников и работодателей посвящены работы О.В. Охотникова и Ю.Е. Казаковой [26], Е.М. Авраамовой, Ю.Б. Верпаховской [1].

Однако среди многообразных работ, посвященных взаимодействию работодателей и университетов, отсутствуют эмпирические исследования, в которых было бы представлено мнение студентов о работодателях в контексте выбора места практики, стажировок, будущей работы. Между тем результаты таких исследований имели бы прикладное значение как для вуза, так и для работодателей в плане выстраивания эффективного партнерства. В чем заключается потенциал взаимодействия университетов и работодателей, каким образом можно организовать взаимовыгодное партнерство, опираясь на потребности современной молодежи? Именно так был сформулирован ключевой исследовательский вопрос в реализованном нами эмпирическом социологическом исследовании. Уникальность исследования заключается в том, что его инициатором выступил крупный региональный работодатель, за счет ресурсов которого и реализовали этот проект.

## **ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОВЕДЕННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

В рамках изучения потенциала взаимодействия вуза и работодателя отделом внутренних исследований<sup>1</sup> крупного уральского банка в марте-апреле 2018 г. было проведено исследование мнений студентов Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (УрФУ). Выбор в качестве объекта исследования студентов УрФУ не случаен: университет является одним из крупнейших вузов России, состоит из 20 институтов и факультетов, в нем обучается более 37 тыс. студентов. Это один из главных поставщиков кадров на рынок труда Уральского региона. В компании, инициировавшей исследовательский проект, большая часть сотрудников имеют диплом об окончании УрФУ (ранее – УрГУ и УГТУ-УПИ). Основными задачами исследования были анализ факторов выбора студентами работодателя и их ориентаций в отношении будущей работы, изучение имеющегося у студентов опыта работы, стажировки (практики), фиксации оценки ожиданий от стажировок и оценка потенциала различных форм взаимодействия вуза и компании.

---

<sup>1</sup> Автор статьи имеет непосредственное отношение к реализации проекта, так как в то время занимала должность начальника отдела.

Исследование было проведено с использованием метода онлайн-опроса, инструментарий (онлайн-форма) был подготовлен в GoogleForms. Для достижения цели исследования необходимы были мнения студентов, обучающихся на разных факультетах, разных курсах и в рамках разных форм обучения, поэтому выборка была сплошная, стихийная и реализовывалась методом самоотбора. Опрос был организован в сотрудничестве с Центром взаимодействия с работодателями УрФУ, который обеспечивал информационную поддержку и рекрутинг респондентов, распространяя ссылку на онлайн-форму через сообщества университета и посредством сообщений в личных кабинетах студентов.

Структура выборочной совокупности соответствует генеральной (68% – бакалавры, 22% – магистранты; 23% обучались на первом курсе, 22% – на втором, 19% – на третьем и 15% – на четвертом). В результате онлайн-анкетирования было получено 832 релевантных ответа студентов УрФУ. На основе полученных данных был подготовлен аналитический отчет, в котором представлены основные результаты исследования, а также проведено обсуждение внутри HR-подразделения компании с обозначением акцентов и направлений в политике привлечения будущих сотрудников. Кроме того, результаты онлайн-исследования были представлены в виде краткого обзора и практических рекомендаций на федеральном портале для HR-практиков в 2018 г.<sup>2</sup> и доклада на онлайн-конференции «MarHR 2019» в сентябре 2019 г.<sup>3</sup> Полноценный анализ результатов проведенного исследования публикуется впервые в рамках настоящей статьи.

## **НАЛИЧИЕ ОПЫТА РАБОТЫ У СТУДЕНТОВ**

Современные студенты обладают большим трудовым опытом: они либо совмещают работу и учебу, либо успели получить такой опыт. Примерно половина (52%) студентов, которые приняли участие в опросе, имели опыт работы, а 48% работали на момент исследо-

---

<sup>2</sup> URL: [https://blog.zarplata.ru/2018/09/13/work\\_for\\_students/](https://blog.zarplata.ru/2018/09/13/work_for_students/) .

<sup>3</sup> URL: <https://marhr.ru/event/2019online/> .

вания. Каждый пятый студент (21%) отметил, что его текущая работа связана с получаемым образованием<sup>4</sup>, у 16% работа не была связана с образованием, 11% имели временную, разовую работу. Почти каждый десятый опрошенный студент (11%) не имел работы, но рассматривал на момент исследования возможность пройти стажировку; 13% участников опроса отметили, что в скором времени должны пойти на практику. Таким образом, большая часть опрошенных студентов имели непосредственное представление о работе, трудовой занятости. Студенты, не имевшие опыта работы, хотели получить его в формате стажировки. Все это свидетельствует о том, что современные студенты интегрированы в рынок труда и имеют сложившееся представление о работодателях. Включенность в современный рынок труда влияет и на специфику выпускников вузов. Так, Г.А. Чередниченко, анализируя статистические данные о положении выпускников вузов на рынке труда, отмечает, что «особенностью положения на рынке труда выпускников вузов являются их гораздо более высокие уровни участия в рабочей силе и занятости по отношению ко всему населению и всем занятым» [33, с. 104].

## КАНАЛЫ ПОИСКА РАБОТЫ

При поиске работы студенты преимущественно полагаются на собственные силы и опыт: большинство студентов, имеющих опыт работы (55%), нашли работу самостоятельно через просмотр вакансий в Интернете и на сайтах о поиске работы. Однако достаточно распространены в студенческой среде социальные связи: треть студентов (33%) отметили, что при поиске работы им помогли друзья или знакомые, 11% работу предложил преподаватель, 5% посоветовали родители. Сами работодатели в меньшей степени влияют на трудоустройство студентов: только 12% опрошенных отметили, что их нашли рекрутеры компании, а 1% нашли работу на встрече с работодателем или через объявление в вузе. Около 3% студентов имеют свой бизнес и работают на себя.

---

<sup>4</sup> Мы использовали понятие «работа, связанная с полученным образованием», обоснованное в [27].

Полученные результаты показывают, что для поиска работы современные студенты используют преимущественно личные ресурсы и социальные связи (друзья, знакомые, преподаватели, родители). Трудоустройство студентов через ресурсы работодателя распространено незначительно.

Оценки важности различных характеристик работодателей для студентов приведены ниже:

<i>Характеристика работодателя</i>	<i>Среднее</i>
Возможность профессиональной самореализации	4,47
Размер заработной платы, выплачиваемой сотрудникам	4,47
Возможность обучения и развития в компании	4,37
Предоставление социальных гарантий, предусмотренных законом	4,37
Удобный режим и график работы	4,37
«Белая» зарплата, все социальные отчисления	4,11
Забота компании о жизни и здоровье работников	4,11
Положительные отзывы сотрудников, которые в ней работают	3,92
Имидж компании, ее место на рынке, известность и репутация, стабильность компании	3,88
Ориентированность компании на инновации	3,83
Расположение места работы, чтобы было удобно добираться	3,76
Статус предлагаемой должности	3,72
Дополнительный «социальный пакет» (ДМС, путевки, детсад и проч.)	3,51
Чтобы работа не требовала чрезмерных усилий, не было переработок	3,29
Свободный дресс-код или его отсутствие	3,10
Возможность работать удаленно, из дома	3,04

## **ФАКТОРЫ ВЫБОРА РАБОТОДАТЕЛЯ**

Участникам опроса задавался вопрос: «Если бы вы сейчас искали место для будущей работы, насколько бы важными для вас были следующие характеристики работодателя? Отметьте по шкале от 1 до 5, где 1 – не важно, а 5 – важно».

При выборе работодателя современные студенты вузов оценивают прежде всего возможности профессиональной самореализации

и размер будущей зарплаты (по 4,47 из 5 баллов). Для студентов, которые уже были на практике, возможности профессиональной самореализации значительно важнее, чем для тех, кто еще такого опыта не имел (4,57 балла против 4,35 балла;  $p < 0,000$ , коэффициент Эта – 0,14). Далее по важности идут такие факторы, как социальные гарантии, режим работы и возможность обучения и развития в компании (по 4,37 балла). Третья группа характеристик работодателя включает в себя выплату «белой» зарплаты, осуществление всех отчислений и заботу о жизни и здоровье сотрудников (по 4,11 балла).

Стоит обратить внимание, что для студентов важен складывающийся вокруг компании фон. Они обращают внимание на положительные отзывы сотрудников (3,92 балла), имидж компании (3,88 балла) и ее ориентированность на инновации (3,83 балла).

Наименее значимыми для студентов являются удаленный формат работы (3,04 балла), отсутствие строгого дресс-кода (3,1 балла) и переработок (3,29 балла).

### ОЦЕНКА ОПЫТА ПРАКТИКИ, ОЖИДАНИЯ ОТ СТАЖИРОВКИ

Половина опрошенных студентов (53%) имели опыт прохождения практики или стажировки. Ниже приведено распределение ответов на вопрос «Как бы вы описали собственный опыт практики, стажировки?» (вопрос задавался только тем студентам, которые были на практике или стажировке на момент проведения опроса):

<i>Вариант ответа</i>	<i>% ответивших</i>
На практике я выполнял(а) работу, которая пригодится мне в учебе и будущей работе	27
Практика оказалась больше полезной для будущей работы	18
Практика оказалась больше полезной для учебы	19
На практике выполнял(а) работу, которая вряд ли пригодится мне в учебе и будущей работе	26
Затрудняюсь ответить	9

Оценки практики и стажировки заметно расходятся: каждый пятый студент (19%) отметил, что она в большей степени полезна для учебы, примерно столько же (18%) заявили, что она поможет в буду-

щей работе. Практически равное число студентов отметили высокую полезность практики (27%) и то, что для них практика бесполезна (26%).

Таким образом, в студенческой среде нет однозначного мнения о пользе проведенной практики: примерно половина (45%) оценили ее как полезную для будущей работы, столько же – как полезную для учебы. О практике, решающей обе задачи – дающей опыт и для учебы, и для будущей работы, сказали только 27% участников опроса.

### ИНТЕРЕС К СТАЖИРОВКАМ И ПРАКТИКАМ

Подавляющее большинство студентов (77%) заинтересованы в стажировке или практике вне зависимости от того, предусмотрена ли она образовательной программой или нет. Участникам опроса был задан вопрос «Как вы считаете, что дает стажировка, практика для студента сегодня?» (можно было выбрать любое число ответов). Ответы распределились следующим образом:

<i>Вариант ответа</i>	<i>% опрошенных</i>
Опыт, который пригодится в будущей работе в целом	65
Опыт, который пригодится при трудоустройстве на работу по полученному образованию	53
Перспектива трудоустройства после окончания вуза	47
Возможность развития личностных качеств	41
Возможность устроиться на работу во время учебы	33
Гарантии трудоустройства	8
Опыт, который пригодится только в учебе	4
Ничего полезного стажировка или практика сегодня не дает (ответ исключает остальные)	5

Студенты, которые были ранее на практике, реже демонстрировали заинтересованность в стажировках по сравнению с теми, кто такого опыта не имел (хотели бы пройти практику 84% студентов, у которых ее не было, и только 71% тех, у кого она была;  $p < 0,000$ , коэффициент Крамера – 0,16). Полученные результаты позволяют сделать важное заключение: опыт прохождения практики снижает интерес к ней. Объяснение мы видим в том, что сами студенты пересматривают свои ожидания от получаемого образования и профессии.

Кроме того, это связано с негативным опытом практики, когда студент не видит в ней ни практической, ни интеллектуальной пользы.

В восприятии студентов польза стажировок и практик заключается прежде всего в получении опыта, который пригодится в будущей работе (65%) и при трудоустройстве по полученному образованию (53%). Чуть меньше половины опрошенных (47%) отметили, что практика может дать шанс попасть в резерв – устроиться на работу в данную компанию по завершении обучения в вузе.

Важно, что для студентов практика и стажировка имеют социальную значимость: они развивают личностные качества (это отметили 41% опрошенных).

Полученные ответы говорят о том, что приобретение опыта работы в формате стажировки и практики весьма полезно. Это свидетельствует о высоком потенциале такого формата взаимодействия работодателей и вузов, у студентов явно выражена мотивация к подобного рода мероприятиям.

## **ИДЕАЛЬНОЕ МЕСТО ДЛЯ СТАЖИРОВКИ**

В рамках исследования мы выяснили, каким должно быть идеальное место для стажировки или практики. Студентам надо было продолжить фразу «Организация, в которой я точно хочу проходить стажировку, должна быть...», выбрав предложенные варианты ответа или указав свой. Почти трое из четырех студентов (73%) ответили, что организация должна быть полезной для получения опыта работы, 60% опрошенных – что она должна быть полезной для трудоустройства в будущем. Немаловажными для стажировки участники опроса считают надежность организации (40%), ее возможности в отношении приема на работу выпускников (30%) и гарантии трудоустройства (26%). Идеальным местом стажировки, по мнению студентов, делают компанию ее авторитетность (17%), лидерство в отрасли (16%), работа с вузами (8%) и известность на рынке (7%). Характеристики идеальной организации, которые студенты указали самостоятельно, следующие: она должна быть интересной, комфортной, с оплачиваемой стажировкой, с хорошим коллективом и «порядочной».

## КАНАЛЫ ПОИСКА ИНФОРМАЦИИ О МЕСТЕ СТАЖИРОВКИ

Распределение ответов на вопрос «Какие источники информации вы стали бы использовать для принятия решения о прохождении практики, стажировки в компании?» (можно было выбрать любое число ответов) оказалось следующим:

<i>Вариант ответа</i>	<i>% опрошенных</i>
Отзывы бывших и действующих сотрудников этой организации	54
Интернет-сайт организации	51
Мнения и рекомендации преподавателей, сотрудников вуза	49
Интернет, кроме сайта этой организации	43
Отзывы однокурсников, старшекурсников и студентов, обучающихся на одном факультете	32
Объявления о вакансиях стажеров в этой организации	29
Отзывы друзей, знакомых	25
Социальные сети	21
Публикации в СМИ, сюжеты на ТВ и радио	19
Рекомендации родителей	13
Узнаю в центре содействия трудоустройства в вузе	7
Другое	1

В случае необходимости поиска информации о месте стажировки или практики большинство студентов (54%) предполагают обратиться к личному опыту тех, кто взаимодействовал с компанией, – отзывам сотрудников компании. Около половины (51%) примут решение о стажировке, полагаясь на информацию с сайта организации, почти столько же (49%) прислушаются к мнениям преподавателей и сотрудников вуза, 43% будут изучать открытые источники в сети Интернет (каждый пятый искал бы информацию в социальных сетях). Треть участников опроса (32%) назвали важным источником информации отзывы других студентов вузов, четверть опрошенных (25%) сказали, что обратятся за отзывами к друзьям и знакомым.

Непопулярными у студентов для поиска информации о стажировках являются такие источники, как СМИ (19%) и рекомендации

родителей (13%). Реже всего в качестве источника такой информации называли Центр содействия трудоустройству в вузе (7%).

Из полученных результатов следует, что в выборе источников информации о местах, где можно пройти практику, студенты полагаются в первую очередь на мнения людей, которые могут дать ценные сведения (действующих и бывших сотрудников компании, преподавателей, сотрудников вуза, друзей и знакомых), и сеть Интернет, где можно не только изучить сайт интересующей компании, но и ознакомиться с общедоступной информацией.

### **ФОРМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА С РАБОТОДАТЕЛЯМИ**

Одна из главных задач исследования заключалась в оценке наиболее привлекательных для студентов форм взаимодействия с работодателями. Нами был разработан список возможных форм сотрудничества: оплачиваемые стажировки; трудоустройство; экскурсии в организации; участие в мероприятиях, организуемых работодателем (семинары, митапы, конференции); грантовые конкурсы; встречи с представителями компании; возможность обучения в организации (участие в школах); возможность прохождения практики (неоплачиваемая стажировка). Каждую форму взаимодействия мы проанализировали в трех возможных вариантах восприятия: «интересует», «примут участие» и «не интересно».

Распределение ответов на вопрос «Какие формы сотрудничества работодателей и студентов являются, на ваш взгляд, наиболее продуктивными и интересными? А в каких мероприятиях, организованных работодателем, вы бы точно приняли участие?» (можно было выбрать любое число ответов) приведено в таблице.

В результате анализа мы выяснили, что наибольший интерес у студентов вызывают встречи с представителями работодателя (61%), конференции, митапы (61%), трудоустройство (59%) и экскурсии в организации (58%). Несмотря на высокий интерес к мероприятиям,

**Восприятие студентами различных форм взаимодействия  
с работодателями, % опрошенных  
(отсортировано по значению «примут участие в них»)**

Форма взаимодействия	Примут участие в них	Интересует	Не интересно
Оплачиваемые стажировки	46	56	3
Трудоустройство	41	59	5
Экскурсии в организации	26	58	18
Участие в мероприятиях, организуемых работодателем (семинары, митапы, конференции)	21	61	20
Грантовые конкурсы	20	57	24
Встречи с представителями компании	16	61	24
Возможность обучения в организации (участие в школах)	16	56	31
Возможность прохождения практики (неоплачиваемой)	12	53	38

инициируемым работодателем, принять участие в них готовы значительно меньшее число студентов.

Студенты выразили готовность участвовать в оплачиваемых стажировках (46%), устроиться в компанию на работу (41%). В прохождении неоплачиваемой практики студенты совсем не заинтересованы: только 12% готовы принять участие в таковой, а у 38% она не вызывает интереса вообще.

Следует специально отметить грантовые конкурсы и программы как форму взаимодействия с работодателями. Результаты опроса показали, что большинству студентов они интересны (57%), однако только каждый пятый (20%) готов принять в них участие. Объяснить это можно тем, что такой формат становится привлекательным для студентов, однако не все уверены в своих силах, так как подобные мероприятия ориентированы на состязательность и отбор по знаниям, компетенциям. Поэтому далеко не все студенты хотят в них участвовать.

В целом студенты демонстрируют прагматизм в отношении взаимодействия с потенциальными работодателями. Они заинтересованы в программах, участие в которых может быть оплачено (стажировка или трудоустройство), в «несложных» способах коммуникации (встречи с представителями компаний) и в обучающих форматах, где они могут чему-то научиться или поделиться собственным опытом (конференции и семинары).

### ИДЕАЛЬНЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ

В опросах ВЦИОМ регулярно выявляются «идеальные» работодатели – компании, в которых россияне мечтают работать или которые безусловно выбрали бы как место работы. Наиболее привлекательными компаниями, по оценкам россиян, являются «Газпром», «Роснефть», «Лукойл», «Сбербанк», «Аэрофлот», «Российские железные дороги», энергетические компании<sup>5</sup>. Рейтинги составляются на основе готового списка компаний, из которых респондент может выбрать подходящие. Мы решили изучать аналогичные результаты, однако предоставили студентам возможность назвать компанию самостоятельно, без подсказки, ответив на вопрос «Представьте, вам предложили работу в компании, в которой вы мечтаете работать. Как она называется?». Каждый пятый студент (22%) назвал зарубежную компанию (например, «Microsoft», NASA, «Unilever» и др.), 10% опрошенных – крупные региональные корпорации (например, «Атомстройкомплекс», УГМК, «Русская медная компания»), каждый десятый (10%) – «Газпром», 9% – Google и 5% – Яндекс, 9% – государственные структуры (Министерство спорта, силовые структуры МВД, налоговую инспекцию и др.), 7% – организации банковской сферы («Сбербанк», УБРиР, «Тинькофф», «Точка» и др.), 2% – медиа и СМИ

---

<sup>5</sup> См. пресс-релизы ВЦИОМ: *Работодатель мечты: самые привлекательные компании России*. Пресс-релиз № 2179 от 03 декабря 2012. – URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=1224>; *Рейтинг компаний-работодателей России*. Пресс-релиз № 2425 от 09 октября 2013. – URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=1082>; *Крупнейшие компании-работодатели России: народный рейтинг*. Пресс-релиз № 4022 от 01 августа 2019. – URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9828>.

и 2% ответили, что это будет свой бизнес, они будут индивидуальными предпринимателями<sup>6</sup>.

Ответы на вопрос об идеальном месте работы позволяют понять, каковы у студентов установки в отношении трудоустройства с точки зрения сфер деятельности, известности компаний и отраслей. Эти результаты помогут вузам определить стратегических партнеров в выстраивании взаимодействия. Названные студентами компании могут стать не только потенциальными партнерами в трудоустройстве выпускников, но и «опорными» работодателями при привлечении абитуриентов и создании образовательных программ университета.

### **ОЦЕНКА БРЕНДА БАНКА-РАБОТОДАТЕЛЯ**

Так как исследование проводилось крупным банком среди своего целевого сегмента (потенциальных сотрудников), одной из задач была оценка восприятия студентами данной компании как места работы, как работодателя. Для этого были заданы вопросы об информированности студентов о банке, возможностях прохождения практики или стажировки, предполагаемых перспективах трудоустройства в банк и потенциальной (возможной) продолжительности работы.

Подавляющее большинство опрошенных студентов (79%) знают только о существовании самого банка, 32% встречали информацию о компании в СМИ. Среди опрошенных студентов 12% пользуются услугами банка, 11% ответили, что в компании у них работают знакомые или родственники. Студенты редко отмечали непосредственное взаимодействие с банком: 8% сказали, что к ним приходили сотрудники компании, 4% принимали участие в организованных банком мероприятиях, только 1% состоят в сообществе, посвященном работе в банке, в социальных сетях, а менее 1% были на стажировке в компании. Почти каждый десятый (9%) ничего не знает о банке.

Две трети опрошенных студентов (66%) не знают о возможностях прохождения практики или стажировки в данном банке, хотя у него заключены партнерские договоры с университетом. Те, кто был на

---

<sup>6</sup> Об управлении самозанятостью в регионах см. [10].

практике в этой компании (а из всех опрошенных таких менее 1%), отметили, что готовы рекомендовать практику в ней своим друзьям или знакомым.

Ниже представлено распределение ответов на вопрос «Если рассматривать банк как работодателя, какие перспективы работы в банке вы видите лично для себя?» (можно было выбрать один-два ответа; вопрос, не обязательный для ответа):

<i>Вариант ответа</i>	<i>% ответивших</i>
Приобретение опыта работы в банковской сфере	47
Обеспечение себя стабильной занятостью (постоянной работой)	43
Повышение материального состояния	38
Карьерный рост внутри организации	33
Возможность переждать трудности с трудоустройством в другой сфере	19
Получение банковских услуг на специальных условиях	19
Получение опыта для дальнейшего повышения позиций на рынке труда (после уйду в другую организацию)	17
Приобретение опыта работы по специальности	17
Возможность соблюдать баланс работы и личной жизни	16
Работа рядом с домом	14
Никаких не вижу	3
Не рассматриваю банковскую сферу	2
Не знаю компанию	1
Другое	< 1
Затрудняюсь ответить	< 1

На вопрос о перспективах работы в компании – инициаторе исследования студенты УрФУ ответили, что для них это возможность приобретения работы в банковской сфере (47%) и обеспечения себя постоянной, стабильной занятостью (43%). Для 38% студентов работа в банке дает возможность улучшить материальное положение, каждый третий опрошенный (33%) отметил, что можно будет продвигаться по карьере внутри компании.

Следует отметить, что в оценке перспектив работы в компании также наблюдается прагматизм: каждый пятый студент (19%) отметил, что это возможность переждать трудности с трудоустройством

в другой сфере, столько же опрошенных ориентируются на получение банковских услуг на специальных условиях.

Для того чтобы понять, насколько сильны позиции компании в студенческой аудитории профильного вуза, следовало выяснить, сколько времени (гипотетически) студенты планируют работать в компании в случае возможного трудоустройства. Ответы на вопрос «Сколько времени вы планировали бы проработать в банке, если бы вам сделали предложение о трудоустройстве?» (можно было выбрать любое число ответов; вопрос, не обязательный для ответа) распределились следующим образом:

<i>Вариант ответа</i>	<i>% ответивших</i>
Пока будет интересно работать – выполнять задачи, проекты и проч.	49
В зависимости от возможности получить повышение в должности	39
В зависимости от возможности совмещать работу и учебу	37
В зависимости от возможности получить повышение в заработной плате	36
Пока будет комфортно работать в коллективе	27
В зависимости от того, как сложатся отношения с руководителем	17
До того момента, пока не предложат другую работу	14
До окончания обучения в вузе	9
Не рассматриваю возможности сотрудничества с банком	2
Другое	1
Затрудняюсь ответить	< 1

Главным фактором, влияющим на продолжительность работы в компании, является интерес к содержанию работы (49%). Возможность повышения в должности влияет на готовность работать в компании почти у 40% уральских студентов. Кроме того, продолжительность работы в компании зависит от возможности совмещать работу и учебу, а также от перспективы повышения заработной платы (37 и 36% соответственно). Каждому четвертому студенту (27%) важно, чтобы на работе было комфортно, от этого будет зависеть продолжительность работы в компании.

Безусловно, полученные ответы характеризуют отношение студентов к конкретной компании, и ее имидж влияет на ответы. Однако с учетом того, что о самой компании студенты знают немного (но при этом она им достаточно известна), ответы могут отражать общее отношение уральских студентов к крупным компаниям в регионе и их установки, касающиеся дальнейшего трудоустройства.

## **ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

Для того чтобы быть привлекательным для студентов работодателем, необходимо делать акцент на возможностях профессиональной самореализации в компании. Это можно сделать через коммуникации, которые покажут, что в компании можно не только работать по полученному образованию, но и развивать профессиональный и личный потенциал. Студенты оценивают работодателей не только с точки зрения конкурентоспособности заработной платы и предоставляемых социальных гарантий, но и по тому, как в компании заботятся о жизни и здоровье сотрудников. Следует уделять внимание тому, что говорят о вас ваши сотрудники и какой имидж компании как работодателя складывается на рынке труда в целом, – сотрудники являются важным источником информации для оценки будущего места работы. Чтобы стать привлекательным работодателем в глазах студентов, необходимо зарекомендовать себя как лидера, дорожащего своей репутацией и заинтересованного в инновациях.

При привлечении студентов на практику или стажировку важно выстроить их программу и сформировать содержание таким образом, чтобы задания или функционал были студентам полезны в будущем (в учебе или работе). При подготовке программы (проекта) стажировки или практики следует продумать возможности, которые она может дать студентам и выпускникам. Здесь может быть продуктивным сотрудничество компаний и вузов в подготовке и корректировании учебных планов по соответствующим специальностям и направлениям.

Компании, в которых студенты хотят пройти практику или стажировку, должны характеризоваться надежностью, гарантировать трудоустройство, быть заинтересованными в привлечении выпускников. Идеальным местом для стажировок студенты видят авторитетную компанию – лидера отрасли, которая активно взаимодействует с вузами, в которой интересно и комфортно работать, а качественная работа стажера может быть оплачена.

Работодателям необходимо выстраивать партнерские программы и привлекать студентов профильных вузов, специальностей, факультетов, для чего может быть создан «студенческий (вузовский) резерв», или «пул потенциала». Это программа «резервирования» лучших стажеров и практикантов, которые могут иметь приоритет в трудоустройстве или чьи кандидатуры будут рассмотрены в первую очередь при появлении вакансий. Следует отметить, что талантливых студентов с высоким потенциалом стоит трудоустраивать, не дожидаясь получения ими образовательного сертификата.

Эффективным инструментом привлечения студентов на стажировку и практику является сайт организации, на котором должна быть представлена полная информация о таких возможностях. Отзывы сотрудников влияют на выбор компании как места получения опыта работы, поэтому важно, чтобы ее коллектив участвовал в привлечении студентов, например через информирование, внедрение программ «Династия» (привлечение детей сотрудников) или «Приведи друга» (привлечение знакомых студентов). Информирование через профильные вузы, факультеты, кафедры и конкретных преподавателей и сотрудничество с ними могут повысить шансы компании на обеспечение лучшими кадрами. Не стоит избегать размещения вакансий стажеров на специализированных сайтах по поиску работы: при поиске работы студенты могут выбрать организацию прежде всего для приобретения опыта, а не для получения заработной платы. В этом случае мотивация у студентов будет выше (они заинтересованы в трудоустройстве), а финансовые издержки для компании – ниже (хотя повышаются издержки организационные и ресурсные).

Эффективное партнерство университетов и работодателей возможно организовать с учетом интересов самих студентов. При разработке программ и стратегий работы со студентами (для работодателей) и работодателями (для вузов) необходимо принять во внимание прагматизм современных студентов и выбрать наиболее востребованные форматы взаимодействия, а именно оплачиваемые стажировки, возможность трудоустройства на работу во время учебы в рамках квотирования или в виде включения в кадровый резерв. Проведение совместных конференций, семинаров, митапов является высокопотенциальным форматом взаимодействия, но требует усилий как со стороны работодателей, так и со стороны вузов. Однако интерес к такому формату у студентов необходимо поддерживать возможными бенефитами (трудоустройство, попадание в кадровый резерв, опыт практической работы и т.д.). Перспективными являются конкурсы и программы, направленные на внедрение инноваций, улучшающих деятельность компаний. Работодатели смогут таким образом привлечь лучшие студенческие умы, а студенты – понять, какие требования, касающиеся профессиональной деятельности, предъявляют современные организации.

## **ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ**

Изучение мнений студентов крупнейшего регионального вуза позволило выяснить их отношение к практикам и стажировкам, описать потенциал взаимодействия вузов и работодателей, проанализировать ориентации студентов, связанные с будущей работой. Исследование факторов выбора места работы помогло лучше понять, на что ориентируются студенты на современном рынке труда, как его воспринимают, какие имеют приоритеты. При сохранении достаточно высокого показателя «бесполезности» практик, организованных университетом (около 25% ответов), большинство студентов заинтересованы в стажировках, видят в них пользу для будущей работы. Однако студенты хотят, чтобы стажировки обеспечивали приобретение опыта работы, возможность устроиться на работу по специальности, попадание в кадровый резерв компании.

Полученные результаты, на наш взгляд, отражают особенности современного студенчества и отношение молодежи к получению высшего образования. Выводы, сделанные на основе этих данных, не имеют ярко выраженной региональной специфики: можно заключить, что потенциал взаимодействия вузов и работодателей в рамках регионального рынка труда является высоким. Работодатели по-прежнему заинтересованы в привлечении кадров с хорошим потенциалом, однако не всегда могут учитывать особенности современных студентов и молодежи в целом. Вузы, традиционно поставляющие кадры на рынок труда, могут, учитывая запросы работодателей и одновременно формируя эти запросы, адаптировать программы обучения с учетом прагматических установок всех целевых аудиторий. Проведение подобных исследований в регионах нашей страны обеспечит более эффективное взаимодействие работодателей и вузов.

### Список источников

1. Аврамова Е.М., Вернаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. – 2006. – № 4 (264). – С. 37–46.
2. Алисултанова Э.Д., Юнусов А.Р., Юнусова М.Р. Анализ форм взаимодействия вузов и работодателей // Аллея науки. – 2017. – Т. 1, № 16. – С. 963–967.
3. Амамбаева Н.С. Опыт взаимодействия отечественных вузов и работодателей в процессе подготовки бакалавров социокультурной сферы // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 1 (74). – С. 182–184.
4. Арсентьева Н.М., Харченко И.И. Противоречия формирования человеческого потенциала в регионе в контексте модернизации системы профессионального образования // Регион: экономика и социология. – 2016. – № 1 (89). – С. 159–181.
5. Бачина Т.В., Ерзылева А.А., Николаева С.С. Исследование рынка труда для определения причин несоответствия уровня подготовки выпускников вуза требованиям работодателей // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Сер.: Экономика и право. – 2018. – № 5. – С. 15–21.
6. Бородай А.Д. Взаимодействие вуза с организациями работодателей в индустрии коммуникаций: новые возможности и тенденции // Современное педагогическое образование. – 2018. – № 6. – С. 103–109.
7. Вавилина Н.Д. Запросы рынка труда к системе профессионального образования в условиях инновационного развития // Регион: экономика и социология. – 2009. – № 3. – С. 146–156.

8. *Вильчинская М.А., Волохова С.Г.* Конкурентоспособность выпускников вузов глазами работодателя // Вестник Бурятского государственного университета. Сер.: Экономика и менеджмент. – 2017. – № 4. – С. 41–48.

9. *Владимиров А.И., Балаба В.И.* Вузы и работодатели: от сотрудничества к системному взаимодействию (часть 1) // Бурение и нефть. – 2018. – № 5. – С. 10–15.

10. *Воловская Н.М., Удальцова М.В., Плюснина Л.К., Русина А.В.* Управление самостоятельной занятостью населения региона // Регион: экономика и социология. – 2005. – № 4. – С. 67–76.

11. *Гайворонская С.А., Шилова И.В.* Определение востребованных универсальных компетенций выпускников вузов работодателями России и Казахстана // Вестник Воронежского государственного университета. Сер.: Проблемы высшего образования. – 2018. – № 3. – С. 156–163.

12. *Глаголев С.Н., Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю.* Социальное партнерство вуза и работодателя: индикатор успеха // Социальная политика и социальное партнерство. – 2016. – № 10. – С. 34–39.

13. *Давыденко Т.М., Пересыткин А.П., Верзунова Л.В.* Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2. – URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=5753> (дата обращения: 23.09.2020).

14. *Давыдова Т.Е., Авдеева Е.А.* Конкурентоспособность и развитие человеческого потенциала в системе взаимодействия вузов и работодателей // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 1 (90). – С. 668–671.

15. *Денежкина И.Е., Посайков С.А., Щербин К.И.* Сотрудничество работодателей с вузами как требование времени // Юрист ВУЗа. – 2016. – № 12. – С. 14–22.

16. *Дружинина Е.Н.* Система взаимодействия вуза и работодателя по содействию адаптации выпускников педагогического вуза к рынку труда // Педагогическое образование в России. – 2015. – № 6. – С. 43–49.

17. *Жарова М.В., Кравцов А.О.* Проектирование системы взаимодействия вуза и работодателей на основе концептуальных моделей // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 60-2. – С. 150–155.

18. *Кадры для региональных СМИ: требования работодателя, возможности вузов, желания специалистов (стенограмма круглого стола)* // Поволжский педагогический вестник. – 2018. – Т. 6, № 1 (18). – С. 18–28.

19. *Корчагина Е.В., Швецова О.А.* Решение проблемы трудоустройства выпускников вузов: повышение степени участия работодателей в образовательном процессе // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона. – 2018. – Т. 1. – С. 151–153.

20. *Крамаренко И.В.* Работодатель и вуз при разработке и использовании профстандартов // Юрист ВУЗа. – 2016. – № 2. – С. 14–23.

21. Лазаренко В.А., Охотников О.И., Шульгина Т.А., Брынцева О.С., Черней С.В. Социальное партнерство вуза и работодателей как способ ликвидации кадрового дефицита региона: опыт Курского государственного медицинского университета // *Innova*. – 2015. – № 4 (1). – С. 42–44.
22. Логина А.В., Алгаинов Э.К., Гаршина В.В., Сычев А.В., Десятиркова Е.Н., Смольянинов А.В. Партнерство работодателей и вуза при подготовке IT-специалистов // *Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона*. – 2017. – Т. 1. – С. 96–99.
23. Малышева А.А., Невраева И.В. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей // *Известия Томского политехнического университета*. – 2006. – Т. 309, № 8. – С. 225–228.
24. Надвоцкая В.В. Социальное партнерство вуза и работодателей – гарантия качества подготовки бакалавров технического вуза // *Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы*. – 2012. – № 4. – С. 219–225.
25. Никулина И.Е., Римская О.Н. Студент, преподаватель и работодатель в системе управления качеством образовательных услуг // *Университетское управление: практика и анализ*. – 2006. – № 6. – С. 46–52.
26. Охотников О.В., Казакова Ю.Е. Молодежный рынок труда: взаимные ожидания выпускников вуза и работодателей (сравнительный анализ) // *Интеллект. Инновации. Инвестиции*. – 2018. – № 8. – С. 51–56.
27. Петрова Л.Е., Харченко В.С. «Работа по специальности» как устаревшее понятие // *Вестник социально-гуманитарного образования и науки*. – 2015. – № 2. – С. 16–23.
28. Подшивалов А.Ю. Перспективы развития партнерства вузов и работодателей // *Ректор ВУЗа*. – 2018. – № 1-2. – С. 54–57.
29. Пономарев А.В., Осипчукова Е.В., Зверева Е.В. Потенциал сотрудничества вуза и работодателей для повышения качества подготовки специалистов по работе с молодежью // *ЦИТИСЭ*. – 2017. – № 3 (12).
30. Танаева З.Р. Партнерское взаимодействие «вуз – работодатель» как приоритетное направление деятельности юридического вуза // *Инновационное развитие профессионального образования*. – 2015. – № 1 (07). – С. 25–27.
31. Телеватая Е.Р. Современные проблемы взаимодействия вузов с работодателями // *Аллея науки*. – 2018. – Т. 4, № 4 (20). – С. 554–556.
32. Топильская Е.Е., Курганова Е.Б., Давтян А.А. Работодатель – участник государственной итоговой аттестации выпускника вуза // *Социальные коммуникации: наука, образование, профессия*. – 2016. – № 16-1. – С. 77–80.
33. Чердиченко Г.А. Положение на рынке труда выпускников вузов (по материалам опроса Росстата) // *Социологические исследования*. – 2018. – № 11. – С. 95–105. DOI: 10.31857/S013216250002789-0.
34. Черкашина Т.Ю., Чернышова Е.А. Траектории интеграции в научное сообщество и активность в науке // *Регион: экономика и социология*. – 2013. – № 1 (77). – С. 100–116.

35. Шабанов Г.А. Участие работодателей в образовательном процессе вуза // Мир образования – образование в мире. – 2018. – № 4 (72). – С. 98–105.

36. Шагидаева А.Б. Взаимодействие работодателей и вузов по подготовке специалистов как важное направление кадрового менеджмента // Наука. Мысль. – 2015. – Т. 5, № 7. – С. 19–26.

### **Информация об авторе**

*Харченко Вера Сергеевна* (Россия, Екатеринбург) – кандидат социологических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета (620144, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45). E-mail: verakharchenko@yandex.ru.

DOI: 10.15372/REG20210104

*Region: Economics & Sociology, 2021, No. 1 (109), p. 97–126*

**V.S. Kharchenko**

### **OPPORTUNITIES OF INTERACTION BETWEEN EMPLOYERS AND UNIVERSITIES IN THE URAL REGION**

*The article presents the results of a survey of students at a large Ural university to learn their opinion on factors making a company an employer of choice, interest in internships, criteria for choosing jobs, and potential forms of interaction with employers. The survey was conducted online among (n = 832) students of different faculties, courses, and modes of study at a regional university. When choosing a job, students are guided by wages, opportunities for professional self-actualization, availability of social guarantees, convenient working hours, the company's ability to train and develop its employees. Most students look to gain work experience and do internships while also continuing their university studies. According to students, the ideal host company provides an experience that will undoubtedly be useful in work or employment. For students, internships are a valuable aspect of how universities and employers*

*interact from the standpoint of future employment. They consider internships to be many things: work experience, a job related to their degree, and a way to get into the organization's candidate pool. The most viable methods to gather data on internships are contacts with company employees, its website, judgment from teachers and university staff, and the Internet.*

*Research findings may be used to structure and shape fruitful interaction between universities and employers: one should take into account modern students' pragmatism and practicality. It is necessary to tackle such formats as paid internships, offering jobs to the best interns or graduates, arranging conferences, seminars, and regular meetings. Understanding the mindsets of today's students, companies will be able to consider the special qualities of their future employees and trainees when employing and onboarding.*

**Keywords:** students; labor market; employment; work; internship; employers; university; practice; employer brand

**For citation:** *Kharchenko, V.S. (2021). Potentsial vzaimodeystviya rabotodateley i vuzov (primer Uralskogo regiona) [Opportunities of interaction between employers and universities in the Ural region]. Region: ekonomika i sotsiologiya [Region: Economics and Sociology], 1 (109), 97–126. DOI: 10.15372/REG20210104.*

## References

1. *Avraamova, E.M. & Yu.B. Verpakhovskaya. (2006). Rabotodateli i vypuskniki vuzov na rynke truda: vzaimnye ozhidaniya [Employers and graduate students in the labor market. Mutual expectations]. Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies], 4 (264), 37–46.*
2. *Alisultanova, E.D., A.R. Yunusov & M.R. Yunusova. (2017). Analiz form vzaimodeystviya vuzov i rabotodateley [Analyzing forms of interaction between universities and employers]. Alleya nauki [Alley of Science], Vol. 1, No. 16, 963–967.*
3. *Amambaeva, N.S. (2019). Opyt vzaimodeystviya otechestvennykh vuzov i rabotodateley v protsesse podgotovki bakalavrov sotsiokulturnoy sfery [The experience of interaction between local universities and employers in training process of bachelors of social and cultural sphere]. Mir nauki, kultury, obrazovaniya [The World of Science, Culture and Education], 1 (74), 182–184.*
4. *Arsentyeva, N.M. & I.I. Kharchenko. (2016). Protivorechiya formirovaniya chelovecheskogo potentsiala v regione v kontekste modernizatsii sistemy professionalnogo obrazovaniya [The contradictions of human development in a region within the moder-*

nization of the Russian professional education system]. Region: ekonomika i sotsiologiya [Region: Economics and Sociology], 1 (89), 159–181.

5. *Bachina, T.V., A.A. Ersyleva & S.S. Nikolaeva.* (2018). Issledovanie rynka truda dlya opredeleniya prichin nesootvetstviya urovnya podgotovki vypusknikov vuza trebovaniyam rabotodateley [Labor market research for definition of the reasons of discrepancy of level of training of university graduates to requirements of employers]. *Sovremennaya nauka: aktualnye problemy teorii i praktiki. Ser.: Ekonomika i parvo* [Modern Science: Topical Problems of Theory and Practice. Series: Economics and Law], 5, 15–21.

6. *Boroday, A.D.* (2018). Vzaimodeystvie vuza s organizatsiyami rabotodateley v industrii kommunikatsiy: novye vozmozhnosti i tendentsii [Interaction of the university with employers' organizations in the communications industry: new opportunities and trends]. *Sovremennoe pedagogicheskoe obrazovanie* [Modern Pedagogical Education], 6, 103–109.

7. *Vavilina, N.D.* (2009). Zaprosy rynka truda k sisteme professionalnogo obrazovaniya v usloviyakh innovatsionnogo razvitiya [Vocational education in the innovation development context: labour market's demand]. Region: ekonomika i sotsiologiya [Region: Economics and Sociology], 3, 146–156.

8. *Vilchinskaya, M.A. & S.G. Volokhova.* (2017). Konkurentosposobnost vypusknikov vuzov glazami rabotodatelaya [Competitiveness of university graduates through the lens of employers]. *Vestnik Buryatskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser.: Ekonomika i menedzhment* [Bulletin of the Buryat State University. Series: Economics and Management], 4, 41–48.

9. *Vladimirov, A.I. & V.I. Balaba.* (2018). Vuzy i rabotodateli: ot sotrudnichestva k sistemnomu vzaimodeystviyu (chast 1) [Universities and employers: from cooperation to system interaction (Part 1)]. *Burenie i nef't* [Drilling and Oil], 5, 10–15.

10. *Volovskaya, N.M., M.V. Udaltsova, L.K. Plyusnina & A.V. Rusina.* (2005). Upravlenie samostoyatel'noy zanyatostyu naseleniya regiona [Management of self-employment in a region]. Region: ekonomika i sotsiologiya [Region: Economics and Sociology], 4, 67–76.

11. *Gayvoronskaya, S.A. & I.V. Shilova.* (2018). Opredelenie vostrebovannykh universalnykh kompetentsiy vypusknikov vuzov rabotodatelayami Rossii i Kazakhstana [Defining graduates' universal competencies that are in-demand among employers in Russia and Kazakhstan]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Problemy vysshego obrazovaniya* [Proceedings of Voronezh State University. Series: Problems of Higher Education], 3, 156–163.

12. *Glagolev, S.N., S.A. Mikhaylichenko & Yu.Yu. Buryak.* (2016). Sotsialnoe partnyorstvo vuza i rabotodatelaya: indikator uspekha [Social partnership of higher education institution and employer: the indicator of success]. *Sotsialnaya politika i sotsialnoe partnerstvo* [Social Policy and Social Partnership], 10, 34–39.

13. *Davydenko, T.M., A.P. Peresyarkin & L.V. Verzunova.* (2012). Rol rabotodateley v protsesse razvitiya professionalnykh kompetentsiy studentov pri realizatsii uchebnykh

i proizvodstvennykh praktik [The role of employers in the process of students' professional capacities development during educational and practical training]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern Problems of Science and Education], 2. Available at: URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=5753> (date of access: 23.09.2020).

14. *Davydova, T.E. & E.A. Avdeeva.* (2018). Konkurentosposobnost i razvitiye chelovecheskogo potentsiala v sisteme vzaimodeystviya vuzov i rabotodateley [Competitiveness and human development in the system of interaction between universities and employers]. *Ekonomika i predprinimatelstvo* [Journal of Economy and Entrepreneurship], 1 (90), 668–671.

15. *Denezhkina, I.E., S.A. Posashkov & K.I. Shcherbin.* (2016). Sotrudnichestvo rabotodateley s vuzami kak trebovaniye vremeni [Employers cooperation with colleges as a requirement of time]. *Yurist VUZa* [Higher School Lawyer], 12, 14–22.

16. *Druzhinina, E.N.* (2015). Sistema vzaimodeystviya vuzov i rabotodateley po sodeystviyu adaptatsii vypusknikov pedagogicheskogo vuzov k rynku truda [The system of cooperation between higher educational institutions and employers for facilitation of adaptation of graduates of a pedagogical higher school to the labor market]. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii* [Pedagogical Education in Russia], 6, 43–49.

17. *Zharova, M.V. & A.O. Kravtsov.* (2018). Proektirovaniye sistemy vzaimodeystviya vuzov i rabotodateley na osnove kontseptualnykh modeley [Designing the system of interaction of university and employers on the basis of conceptual models]. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya* [Problems of Modern Pedagogical Education], 60-2, 150–155.

18. *Kadry dlya regionalnykh SMI: trebovaniya rabotodateley, vozmozhnosti vuzov, zhelaniya spetsialistov (stenogramma kruglogo stola)* [Human resources for regional mass media: employers' requirements, universities' potential, graduates' wishes (round table tapescript)]. (2018). *Povolzhskiy pedagogicheskiiy vestnik* [Povolzhye Pedagogical Bulletin], Vol. 6, No. 1 (18), 18–28.

19. *Korchagina, E.V. & O.A. Shvetsova.* (2018). Resheniye problemy trudoustroystva vypusknikov vuzov: povysheniye stepeni uchastiya rabotodateley v obrazovatelnom protsesse [Solving the problem of employment for graduates of higher education institutions: increasing the degree of employers' participation in the educational process]. *Planirovaniye i obespecheniye podgotovki kadrov dlya promyshlenno-ekonomicheskogo kompleksa regiona* [Planning and Teaching Engineering Staff for the Industrial and Economic Complex of the Region], 1, 151–153.

20. *Kramarenko, I.V.* (2016). Rabotodatel i vuz pri razrabotke i ispolzovanii professionalnykh standartov [The employer and higher education institution when developing and using professional standards]. *Yurist VUZa* [Higher School Lawyer], 2, 14–23.

21. *Lazarenko, V.A., O.I. Okhotnikov, T.A. Shulgina, O.S. Bryntseva & S.V. Cherney.* (2015). Sotsialnoye partnerstvo vuzov i rabotodateley kak sposob likvidatsii kadrovogo defitsita regiona: opyt kurskogo gosudarstvennogo meditsinskogo universiteta [Social

partnership of the university and employers as a way of the staff shortages elimination in the region: the experience of Kursk State Medical University]. *Innova*, 4 (1), 42–44.

22. *Loginova, A.V., E.K. Alginov, V.V. Garshina, A.V. Sychev, E.N. Desyatirikova & A.V. Smolyaninov.* (2017). Partnerstvo rabotodateley i vuza pri podgotovke IT-spetsialistov [Collaboration with employers in IT training]. *Planirovanie i obespechenie podgotovki kadrov dlya promyshlenno-ekonomicheskogo kompleksa regiona* [Planning and Teaching Engineering Staff for the Industrial and Economic Complex of the Region], 1, 96–99.

23. *Malysheva, A.A. & I.V. Nevryaeva.* (2006). Kompetentsii molodykh vypusnikov vuzov glazami rabotodateley [Competences of young graduates through the eyes of employers]. *Izvestiya Tomskogo politekhnicheskogo universiteta* [Bulletin of the Tomsk Polytechnic University], Vol. 309, No. 8, 225–228.

24. *Nadvotorskaya, V.V.* (2012). Sotsialnoe partnerstvo vuza i rabotodateley – garantiya kachestva podgotovki bakalavrov tekhnicheskogo vuza [Social partnership between university and employers as a guarantee of high-quality training for engineering bachelors]. *Regionalnoe obrazovanie XXI veka: problemy i perspektivy* [Regional Education in the 21st Century: Problems and Prospects], 4, 219–225.

25. *Nikulina, I.E. & O.N. Rimskaya.* (2006). Student, prepodavatel i rabotodatel v sisteme upravleniya kachestvom obrazovatelnykh uslug [Student, instructor and employer in the system of quality management of educational service]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis], 6, 46–52.

26. *Okhotnikov, O.V. & Yu.E. Kazakova.* (2018). Molodezhnyy rynek truda: vzaimnyye ozhidaniya vypusnikov vuza i rabotodateley (sravnitelnyy analiz) [Youth labor market: mutual expectations of graduates and employers (comparative analysis)]. *Intellect. Innovatsii. Investitsii* [Intellect. Innovation. Investments], 8, 51–56.

27. *Petrova, L.E. & V.S. Kharchenko.* (2015). «Rabota po spetsialnosti» kak ustarevshee ponyatie [“Work on a specialty” as an outdated concept]. *Vestnik sotsialno-gumanitarnogo obrazovaniya i nauki* [Bulletin of Social and Humanitarian Education and Science], 2, 16–23.

28. *Podshivalov, A.Yu.* (2018). Perspektivy razvitiya partnyorstva vuzov i rabotodateley [Partnership between universities and employers: development prospects]. *Rektor VUZa* [Higher School Rector], 1-2, 54–57.

29. *Ponomarev, A.V., E.V. Osipchukova & E.V. Zvereva.* (2017). Potentsial sotrudnichestva vuza i rabotodateley dlya povysheniya kachestva podgotovki spetsialistov po rabote s molodezhyu [Potential of cooperation of the higher education and employers to increase the quality of training specialists on work with youth]. *CITISE*, 3 (12).

30. *Tanaeva, Z.R.* (2015). Partnerskoe vzaimodeystvie “vuz – rabotodatel” kak prioritnoe napravlenie deyatelnosti yuridicheskogo vuza [The partnership interaction “university – employer” as a priority trend of law higher school action]. *Innovatsionnoe razvitie professionalnogo obrazovaniya* [Innovative Development of Vocational Education], 1 (07), 25–27.

31. *Televataya, E.R.* (2018). Sovremennye problemy vzaimodeystviya vuzov s rabotodatelyami [Modern problems of interaction between higher education institutions and employers]. *Alleya nauki* [Alley of Science], Vol. 4, No. 4 (20), 554–556.

32. *Topilskaya, E.E., E.B. Kurganova & A.A. Davtyan.* (2016). Rabotodatel – uchastnik gosudarstvennoy itogovoy attestatsii vypusknika vuza [The employer participates in the final state attestation of a university graduate]. *Sotsialnye kommunikatsii: nauka, obrazovanie, professiya* [Social Communications: Science, Education, Profession], 16-1, 77–80.

33. *Cherednichenko, G.A.* (2018). Polozhenie na rynke truda vypusknikov vuzov (po materialam oprosa Rosstata) [The situation on the labour market of university graduates (on the materials of the Russian Statistics Committee Survey)]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], 11, 95–105. DOI: 10.31857/S013216250002789-0.

34. *Cherkashina, T.Yu. & E.A. Chernyshova.* (2013). Traektorii integratsii v nauchnoe soobshchestvo i aktivnost v nauke [Trajectories of incorporation into academic societies and activity in science]. *Region: ekonomika i sotsiologiya* [Region: Economics and Sociology], 1 (77), 100–116.

35. *Shabanov, G.A.* (2018). Uchastie rabotodately v obrazovatelnom protsesse vuza [The employers' participation in the university educational process]. *Mir obrazovaniya – obrazovanie v mire* [The World of Education – Education in the World], 4 (72), 98–105.

36. *Shagidaeva, A.B.* (2015). Vzaimodeystvie rabotodately i vuzov po podgotovke spetsialistov kak vazhnoe napravlenie kadrovogo menedzhmenta [Interaction between employers and universities on training specialists as an important area of personnel management]. *Nauka. Mysl* [Science. Thought], Vol. 5, No. 7, 19–26.

### Information about the author

*Kharchenko, Vera Sergeevna* (Ekaterinburg, Russia) – Candidate of Sciences (Sociology), Associate Professor at the Department of Labor Economics and HR Management, Ural State University of Economics (62/45, 8 Marta st. / Narodnoy voly st., Ekaterinburg, 620144, Russia). E-mail: verakharchenko@yandex.ru.

*Поступила в редколлегию 10.04.2020.*

*После доработки 25.09.2020.*

*Принята к публикации 28.09.2020.*

© Харченко В.С., 2021