

Характер взаимодействия российских компаний и системы высшего образования глазами работодателей

Итоги опроса 2013 г., по данным Левада-Центра

Статья поступила
в редакцию
в январе 2014 г.

Аннотация. Статья является продолжением прошлогодней публикации в журнале «Вопросы образования», посвященной взаимоотношениям высшей школы и бизнеса в России¹. По результатам ежегодных общероссийских опросов руководителей компаний, осуществляемых в рамках Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ, сопоставляются данные о сотрудничестве вузов и бизнеса, полученные в прошлые годы и в 2013 г. Опрошены руководители малого, среднего и крупного бизнеса в шести основных секторах экономики. Анализируется характер взаимодействия бизнеса с недавними выпускниками вузов (востребованность молодых специалистов и удовлетворенность бизнеса качеством их профессиональной подготовки) и сотрудничество бизнеса с учреждениями высшего профессионального образования (фактические масштабы сотрудничества, его формы, потенциальные масштабы и направления на ближайшую перспективу). Уста-

новлено, что показатели найма выпускников вузов после спада 2008–2009 гг. постепенно возрастают. Максимальный интерес к выпускникам вузов сохраняется в промышленности, связи и сфере деловых услуг, минимален он в торговле. Руководители компаний, как правило, удовлетворены профессиональными знаниями недавних выпускников, но считают, что выпускникам не хватает умения самостоятельно решать рабочие задачи и инициативности, а также навыков планирования и организации рабочего времени. Представлены результаты межстранового сравнения удовлетворенности работодателей молодыми специалистами и требований компаний к подготовке специалистов в рамках системы высшего образования в России и Великобритании.

Ключевые слова: высшее образование и бизнес, трудоустройство выпускников, профессиональные навыки, поведенческие навыки, специалисты «под заказ».

После спада 2008–2009 гг. постепенно восстанавливается положительная динамика найма компаниями недавних выпускников вузов. Так, если по данным опроса 2011 г. в течение последних двух лет нанимали выпускников учреждений профессионального

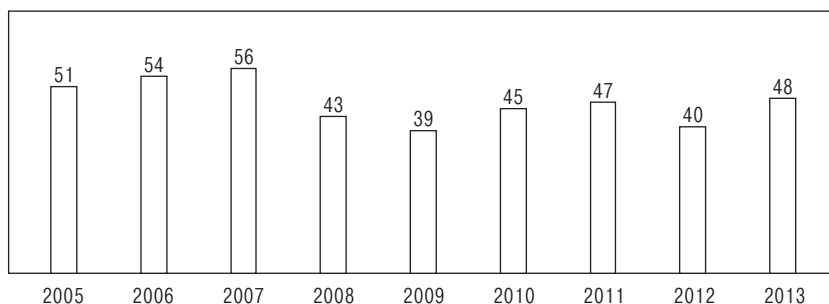
Материал
подготовлен
ведущим научным
сотрудником
Левада-Центра
Н. В. Бондаренко.

¹ Работодатели и система высшего образования // Вопросы образования. 2013. № 1. С. 174–182.



образования 47% опрошенных работодателей, а по итогам опроса 2012 г. — 40%, то в 2013 г. это значение выросло до 48%. Таким образом, в 2013 г. превзойден даже показатель 2008 г.

Наем выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования (% от числа предприятий, нанимавших новых работников в течение последних двух лет)



Более четверти (и это значение более-менее устойчиво из года в год) недавних выпускников вузов, получивших работу в компаниях, уже имели опыт общения со своим нынешним работодателем в ходе учебных практик или стажировок.

Доля выпускников, прошедших ранее практику или стажировку на предприятии

	Год опроса							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Среднее значение среди предприятий, проводивших наем новых сотрудников, %	24	25	26	26	24	16	27	25

За последний год увеличили наем выпускников вузов компании почти всех отраслей, участвовавших в опросе, но максимальный интерес к выпускникам сохраняется в промышленности, связи, в сфере деловых услуг, а минимален он в торговле.

Наем выпускников вузов в разные годы: сравнение по группам предприятий малого, среднего и крупного бизнеса (% от числа предприятий, нанимавших новых работников)

	Год опроса			
	2006	2011	2012	2013
Крупный бизнес	73	68	66	69
Средний бизнес	41	48	40	39
Малый бизнес	29	29	19	28



Выпускники вузов в разной степени востребованы в крупных, средних и малых компаниях. За последний год положительная динамика найма отмечена для крупного и малого бизнеса, но чаще всего выпускники получают работу в крупном бизнесе. Компаний, предоставивших за последний год рабочие места молодым специалистам, в крупном бизнесе, более чем в 1,5 раза больше, чем в среднем, и в 2,5 раза больше, чем в малом.

Наряду с динамикой найма недавних выпускников вузов важным индикатором характера взаимодействия бизнеса и системы высшего образования является степень удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки специалистов в вузах. Мы определяем индекс удовлетворенности как средневзвешенное значение двух показателей, характеризующих: а) уровень профессиональных знаний выпускников вузов; б) их умение переучиваться, осваивать новое в профессии. Каждый показатель измеряется по 5-балльной шкале и является средневзвешенной балльной оценкой, рассчитанной на основании ответов руководителей предприятий — работодателей, принимавших в последние два года недавних выпускников вузов².

В ходе многолетних замеров удовлетворенность руководителей компаний качеством подготовки выпускников вузов, недавно получивших диплом о высшем образовании и устроившихся на работу в компаниях, практически не меняется и не превышает 4 баллов. Так, в 2013 г. средний балл составил 3,9 по 5-балльной шкале.

Оценка удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов в вузах (средняя по 5-балльной шкале, где 1 — низшая, а 5 — высшая оценка)

	Год опроса								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Средняя балльная оценка	3,8	3,9	4,0	—	3,8	3,9	4,0	3,8	3,9

² В ходе опроса руководителям компаний предлагается оценить уровень профессиональных знаний выпускников вузов в баллах, ответив на вопрос: «Как бы вы оценили по 5-балльной шкале (где 1 — очень низкий уровень, 5 — очень высокий уровень) уровень профессиональных знаний выпускников вузов, принятых на ваше предприятие / в вашу организацию в течение последних двух лет?»

Умение выпускников переучиваться, осваивать новое в профессии руководителями компаний оценивали, отвечая на вопрос: «Как бы вы оценили по 5-балльной шкале (где 1 — очень низкий уровень, 5 — очень высокий уровень) умение переучиваться, осваивать новое у выпускников вузов, принятых на ваше предприятие / в вашу организацию в течение последних двух лет?»



Мнения работодателей в России и Великобритании о недавно получивших диплом вуза выпускниках, устраивающихся на работу в компании, оказались довольно схожими. Работодатели редко оценивают их профессиональные знания как неудовлетворительные («плохо подготовлены» по шкале британского опросника или оценки ниже 3 по 5-балльной шкале российского опросника).

Руководители компаний, как правило, в целом удовлетворены профессиональными знаниями недавних выпускников, при этом как британские, так и российские работодатели несколько выше оценивают профессиональную подготовку выпускников вузов по сравнению с выпускниками колледжей.

Оценка работодателями в России и Великобритании выпускников вузов и колледжей (% по столбцу от числа опрошенных руководителей компаний)

	Выпускники вузов	Выпускники колледжей
Уровень профессиональных знаний... (Россия, 2013 г.)		
1 (низкий)	2	3
2	5	4
3	29	35
4	52	50
5 (высокий)	13	8
Насколько хорошо подготовлены к работе... (Великобритания, 2011 г.)		
Очень плохо подготовлены	2	5
Плохо подготовлены	12	19
Хорошо подготовлены	59	60
Очень хорошо подготовлены	23	13
Затруднились с ответом	4	3

Источник: UK Commission's Employer Skills Survey 2011: UK results. P. 30 <http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/ukces-employer-skills-survey-11.pdf>

Студенты вузов, как правило, получают во время обучения необходимый объем теоретических знаний, да и работодатели довольно рационально относятся к этой составляющей профессиональной квалификации молодых специалистов: не проявляют завышенных ожиданий и требований. Но что касается навыков, необходимых выпускникам для успешной адаптации на рабочем месте, то к ним и у работодателей, и у экспертов немало претензий. Наиболее важными для молодых специалистов профессиональными качествами работодатели считают обучаемость, адаптируемость на новом рабочем месте, высокую мотивированность к обучению в компании и целеустремленность.



В сложившейся технологии подготовки специалистов в российских вузах имеется важный пробел. Согласно докладу Всемирного банка 2012 г., для российской системы профессионального образования характерно преимущественное внимание к усвоению «академических» теоретических знаний, заучиванию фактов и недостаточное развитие навыков использования теоретических знаний для решения прикладных задач, а также критического мышления и приемов поиска решения проблем³. Эксперты, в том числе и работодатели, признают, что российским студентам не хватает навыков более высокого порядка, их нужно учить не пересказывать профильные теории, а рассуждать, самостоятельно находить решения в сложных, нерутинных обстоятельствах, осваивать новую информацию — именно эти навыки и формируют потенциал адаптации, трансформации профессионального капитала работника в условиях меняющейся технологической и организационной среды. При этом недостаток профессиональных навыков более высокого порядка, над развитием которых необходимо работать, отмечается не только у молодых специалистов, но и у сотрудников, уже работающих в компаниях.

Остановимся подробнее на представлениях руководителей компаний о характере дефицита компетенций у специалистов, уже работающих в компаниях. Такой анализ позволяет выявить текущие требования компаний к ключевым компетенциям специалистов, т. е. то, на что есть спрос на рынке труда, и то, чему пока недостаточно учат в вузах. Судя по результатам опросов, руководители компаний считают, что подготовка специалистов высшей квалификации не соответствует современным требованиям, во-первых, в том, что касается умения самостоятельно решать рабочие задачи и инициативности (59% руководителей, отметивших наличие в той или иной мере дефицита квалификации специалистов), а также навыков планирования и организации рабочего времени (42% руководителей, не удовлетворенных квалификацией персонала). Самыми дефицитными оказались навыки самостоятельности в работе.

Другая группа поведенческих навыков, которую руководители компаний также массово признают дефицитной, — это коммуникативные навыки: умение работать в группе, эффективно общаться с клиентами, офисное администрирование. Несколько меньше, но тоже значительна группа руководителей (50% компаний, главы которых отметили наличие дефицита квалификации), которые считают, что специалистам недостает и исполнительских навыков (дисциплинированности, профессиональной ответственности,

³ Sondergaard L., Murthi M. (2012) Skills, not just Diplomas. Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia. Washington, DC: World Bank. P. 59–60 http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/101411_FullReport.pdf



обязательности). Таким образом, в списке наиболее дефицитных профессиональных навыков мы обнаруживаем чаще не базовые профессиональные умения, а поведенческие компетенции. Среди базовых навыков общего характера, которые необходимо улучшать специалистам, руководители отмечают специфические профильные знания (43% компаний, руководители которых признают наличие дефицита квалификации у специалистов). Реже всего среди дефицитных упоминаются общеобразовательные навыки.

Профессиональные навыки и качества, которые в первую очередь нужно улучшить специалистам: мнение работодателей в России и Великобритании (% от числа компаний, сталкивающихся с дефицитом квалификации специалистов)

РОССИЯ 2013	
Общие навыки	56
• профильные профессиональные навыки, необходимые для работы в данной должности	43
• общеобразовательные навыки (грамотность, математические навыки, общая культура, базовая компьютерная грамотность, навыки пользования программным обеспечением)	33
Поведенческие навыки	99
• коммуникативные навыки (общение с клиентами; работа в команде, в коллективе, в группе; навыки офисного администрирования)	64
• самостоятельность в работе (самостоятельное решение рабочих проблем, инициативность, навыки планирования и организации своего рабочего времени)	66
• исполнительские навыки (ответственность за порученную работу, дисциплинированность, обязательность)	50
• навыки адаптации (умение переучиваться, осваивать новое)	40
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ 2011	
Общие навыки	
• профильные профессиональные знания, навыки, необходимые для работы на данном рабочем месте, в данной должности	44
• общеобразовательные навыки (грамотность, математические навыки), общая культура	9
• базовая компьютерная грамотность, навыки пользования программным обеспечением	9
Поведенческие навыки	
• работа с клиентами	37
• работа в команде, в коллективе, в группе	39
• самостоятельное решение рабочих проблем, инициативность	29
• планирование и организация своего рабочего времени	38
• офисное администрирование	10

Источник: Report UK Commission's Employer Skills Survey 2011: UK results. P. 80 <http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/ukces-employer-skills-survey-11.pdf>



По сравнению с английскими работодателями российские руководители компаний чаще отмечают у специалистов недостаточную готовность самостоятельно решать рабочие проблемы (59% в России против 29% в Великобритании), т. е., с их точки зрения, у специалистов недостаточно развиты качества, способствующие инновационному поведению. И для российских, и для британских компаний в настоящее время слабым звеном в квалификации персонала, снижающим его профессиональный потенциал, становятся недостаточно развитые коммуникативные навыки, а также неумение самостоятельно эффективным образом выстраивать свое рабочее время (недостаточная самостоятельность в работе).

Мнения работодателей о том, будут ли меняться требования к профессиональным навыкам и качествам специалистов в среднесрочной перспективе, в ближайшие два-три года, в связи с возможными технологическими изменениями, сдвигами в организации труда, зависят от того, планируют ли они сами модернизировать свой бизнес. Судя по результатам опроса, примерно 52% российских компаний недавно обновляли или собираются в ближайшее время обновлять оборудование и (или) технологии. Среди руководителей компаний, где не планируется менять оборудование и технологии, лишь треть предполагают, что в ближайшем будущем вырастут требования к ключевым профессиональным компетенциям специалистов. Напротив, в 66% компаний, где проводятся (будут проводиться) технологические и организационные изменения, руководители прогнозируют, что в ближайшие два-три года будут меняться и требования к профессиональной квалификации, профессиональным навыкам. Оказалось, что рейтинг востребованности навыков существенно различается в зависимости от модернизационной политики компании. На предприятиях, вовлеченных в процесс модернизации, в сравнении с прогнозами остальных компаний, больше значения придают развитым коммуникативным навыкам, а также самостоятельности в работе. Следующими в списке наиболее востребованных в этих компаниях оказываются общеобразовательные навыки в связи с ростом требований к умению пользоваться программным обеспечением, компьютерными технологиями.

Вне зависимости от модернизационной политики компании руководители чаще всего прогнозируют рост требований к профильным профессиональным знаниям и навыкам (примерно на четверти всех опрошенных компаний). На предприятиях, вовлеченных в процесс модернизации, также чаще всего (41% проходящих модернизацию компаний) будут пересматривать требования к профильным навыкам у работников. Причиной тому руководители называют не только краткий опыт работы на новом оборудовании, по новым технологиям, в рамках новых форм организации труда (47% случаев), но и ограниченность современного базового профессионального образования. Для совре-



Рейтинг востребованности навыков (% по столбцу от числа компаний в группе)

В ближайшие два-три года возрастут требования к...	Предприятия, где провели / собираются проводить модернизацию оборудования и есть дефицит квалификации персонала	Все опрошенные
общим навыкам:		
• профильным профессиональным навыкам, необходимым для работы в данной должности	41 (1*)	24
• общеобразовательным навыкам (грамотность, математические навыки, общая культура, базовая компьютерная грамотность, навыки пользования программным обеспечением)	30	21
поведенческим навыкам:		
• коммуникативным навыкам (работа с клиентами, навыки работы в команде, в коллективе, в группе, навыки офисного администрирования)	35 (2–3)	22
• самостоятельности в работе (самостоятельное решение рабочих проблем, инициативность, навыки планирования и организации своего рабочего времени)	35 (2–3)	20
• исполнительским навыкам (ответственность за порученную работу, дисциплинированность, обязательность)	18	15
• адаптивности (умение переучиваться, осваивать новое)	26	22

* Место в рейтинге.

менного работника полученное образование становится, скорее, неподъемным багажом, а не инструментом свободной и своевременной адаптации к новшествам (41% случаев).

Довольно высоко в рейтинге востребованности находятся и адаптационные навыки, значимость которых в связи с переходом на современные менее рутинные, гибкие технологии и формы организации труда также очевидным образом возрастает.

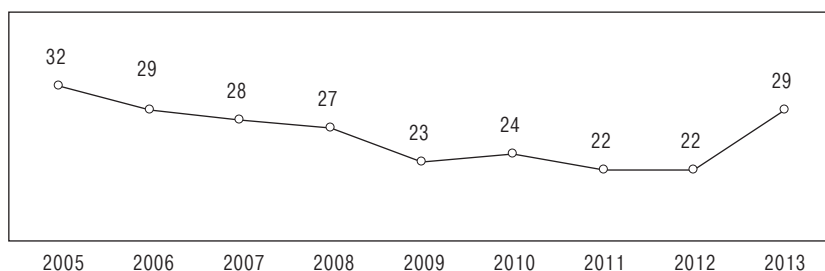
В целом именно те навыки, которые являются наиболее дефицитными сейчас, и в дальнейшем будут активно востребованы работодателями, и если не будут развиваться технологии обучения этим навыкам, в том числе в системе профессионального образования, то разрыв между набором компетенций, получаемых в вузе, и требованиями бизнеса к квалификации молодых специалистов будет лишь усиливаться.

Потребности в повышении профессиональной квалификации персонала есть у значительной части компаний — как в связи с планами обновления оборудования, технологий, так и в связи с теку-

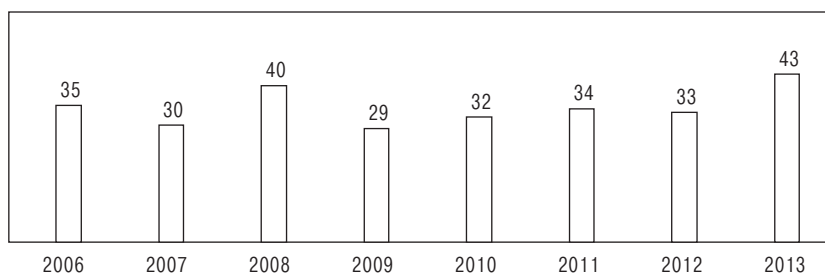


щими ограничениями уровня подготовки кадров, а вот возможности организовать обучение у компаний довольно ограничены: собственную учебную инфраструктуру имеют немногие. Более того, после кризиса 2008 г. доля компаний, имеющих собственные структуры профессиональной подготовки сотрудников, снизилась к 2012 г. до 22%. Но в 2013 г. отмечен рост доли компаний, имеющих собственную учебную базу, до 29%, и хотелось бы надеяться на продолжение этой тенденции в следующем году. Чаще всего учебная база компаний представляет собой учебные курсы/семинары или учебные центры. Предприятия с развитой кадровой политикой чаще имеют собственные учебные подразделения в структуре фирмы: они есть на 35% предприятий с отдельными кадровыми службами и только на 7% предприятий без таких отделов.

Наличие на предприятии структур, связанных с профессиональной подготовкой работников
(% от всех опрошенных предприятий)



Динамика участия компаний в совместных мероприятиях с вузами
(доля компаний, сотрудничавших с вузами в предшествующем году, % от числа опрошенных предприятий)



При поиске кандидатов на образовавшиеся вакансии, а также с целью организации профессионального развития персонала компании обращаются также к внешним партнерам — структурам, занимающимся профессиональной подготовкой. Важное место среди них занимают учреждения системы высшего профессионального образования. В рамках ежегодных опросов работодателей руководители компаний сообщают об итогах сотрудничества с вузами за прошедший год.



Среди значимых итогов опроса 2013 г. не только расширение найма недавних выпускников вузов, но и возобновление у компаний интереса к сотрудничеству с учреждениями системы высшего профессионального образования в других формах: участие в организации учебных практик, в ярмарках вакансий, обращение в вузы для подготовки специалистов «под заказ». Доля компаний, сотрудничавших с вузами, за последний год выросла с 33 до 43% опрошенных. И работодатели по-прежнему проявляют больше интереса к совместным мероприятиям с вузами, чем с колледжами, профессиональными училищами и лицеями.

В прошлом году основную лепту в расширение сотрудничества с вузами внесли традиционные отрасли, прежде всего строительство и транспорт. Но наиболее активной (по числу

Доля компаний, сотрудничавших в прошедшем году с вузами
(результаты опроса 2013 г., % от числа опрошенных)

В среднем от числа всех опрошенных	43
По степени успешности деятельности	
Среди неуспешных компаний	35
Среди стабильных компаний	39
Среди успешных компаний	58
По характеру осуществляемой в компании политики обновления технологий, оборудования	
Среди компаний, которые проводили модернизацию технологий, оборудования	55
Среди компаний, которые собираются проводить модернизацию технологий, оборудования в ближайшие два-три года	54
Среди компаний, которые не модернизировали и не собираются модернизировать оборудование, технологии	21
По сбалансированности квалификационной структуры персонала	
Среди компаний, имеющих сбалансированный квалификационный состав сотрудников, соответствующий требованиями компании	40
Среди компаний, где дефицит квалификации сотрудников не связан с модернизацией оборудования, технологий	22
Среди компаний, где дефицит квалификации сотрудников связан с модернизацией технологий, обновлением оборудования	56
Среди компаний, где квалификация персонала выше требуемой	55
По степени институционализации деятельности компании в области обучения персонала	
Среди компаний с институционально развитой кадровой политикой (есть официальные планы обучения персонала или бюджет на обучение работников, а также есть подразделения/работники, занимающиеся организацией обучения)	60
Среди компаний, в которых нет официальных планов обучения персонала, бюджета на обучение работников, подразделений/работников, занимающихся организацией обучения	10



компаний, участвовавших в совместных мероприятиях в вузах) по-прежнему остается промышленность: с вузами сотрудничали 56% промышленных предприятий.

Расширяют сотрудничество с вузами прежде всего компании среднего и крупного бизнеса, малый бизнес остается на периферии взаимодействия с системой высшего образования. В прошлом году примерно две трети крупных компаний реализовывали те или иные совместные мероприятия с вузами, а в малом бизнесе таких было не более одной десятой.

Степень активности компаний в сотрудничестве с вузами зависит от их вовлеченности в процессы обновления технологий и оборудования. Так, в прошлом году компании, проводившие или планировавшие проводить модернизацию технологий и оборудования, сотрудничали с вузами почти в 2,5 раза чаще, чем компании, не обновлявшие и не собиравшиеся обновлять технологии.

Другой важный параметр, влияющий на масштабы и характер сотрудничества компании с вузами, — степень сбалансированности квалификационной структуры. По итогам прошлого года активнее всего на сотрудничество с учреждениями высшего профессионального образования шли работодатели, сталкивающиеся с дефицитом квалификации персонала в связи с модернизацией компании, а также руководители компаний, в которых квалификация основных исполнителей была выше требуемой. В меньшей степени интересовались таким сотрудничеством компании, где, по мнению руководителей, квалификационная структура сбалансированная. Минимальна же доля компаний, сделавших шаги к сотрудничеству с вузами в прошлом году, среди тех бизнес-структур, руководители которых указывали на дефицит квалификации персонала, не связанный с обновлением технологий.

По масштабам сотрудничества с вузами компании с развитой кадровой политикой (имеющие официальные планы обучения или бюджет по обучению работников, а также структуры, занимающиеся организацией профессионального обучения) существенно превосходят компании, которые не используют институциональные инструменты при формировании кадровой политики (нет официального плана/бюджета на обучение персонала, нет подразделения/сотрудника, занимающегося организацией обучения).

При выборе конкретных форм/направлений сотрудничества с вузами приоритеты компаний остаются неизменными уже в течение нескольких лет. Предпочтение (по числу компаний, осуществивших совместные мероприятия с вузами) отдается, во-первых, организации и проведению учебных практик, стажировок для студентов, во-вторых, участию в днях открытых дверей и ярмарках вакансий, в-третьих, совместным программам подготовки специалистов для компаний «под заказ». За прошлый год доля компаний, организовавших практики для студентов вузов (это наиболее массовая форма сотрудничества), выросла с 24 до 31%.



Основные формы сотрудничества компаний с учреждениями высшего профессионального образования, 2008–2013 гг. (доля компаний, участвовавших в предшествующем году в указанных мероприятиях, %)



В 2012 г. заметно вырос интерес работодателей и к другой форме сотрудничества с вузами — к участию в днях открытых дверей и ярмарках вакансий. Воспользовались такой возможностью присмотреться к будущим молодым специалистам, обучающимся в вузах, 24% компаний — на 8% больше, чем годом ранее.

По результатам опроса 2013 г. увеличилось число компаний, заключивших договоры на подготовку специалистов в вузах, — до 16% от числа опрошенных компаний.

Более оптимистичными оказались и прогнозы предприятий относительно развития сотрудничества с вузами на ближайшую перспективу. Плато довольно умеренных прогнозов, которых придерживались работодатели после 2008 г., сменилось в 2013 г. значимым ростом доли компаний, проявивших интерес к развитию сотрудничества с вузами на ближайшую перспективу.

Планы сотрудничества предприятий с вузами (доля компаний, планирующих развивать сотрудничество с вузами, % от числа всех предприятий)



Исходя из собственного опыта сотрудничества с системой профессионального образования и потребностей компании на ближайшую перспективу, работодатели выбирают для себя потенциально возможные направления развития такого сотрудничества.



На ближайший год работодатели чаще всего планируют организацию практик и стажировок для студентов и учащихся: такого рода взаимодействие привлекает 67% компаний, планирующих развивать сотрудничество с вузами.

Судя по результатам опроса, интерес работодателей к развитию программ обучения студентов вузов, колледжей, училищ непосредственно в компаниях, «на местах» (в том числе к прикладному бакалавриату) гораздо выше, чем фактический опыт их участия в этих программах⁴. Среди компаний, собирающихся сотрудничать с вузами в ближайшей перспективе, почти четверть составляют такие, чье руководство считает полезным организацию совместно с вузами программы прикладного обучения непосредственно на рабочих местах.

Потенциальный интерес работодателей к определенным направлениям сотрудничества с вузами (% от числа работодателей, планирующих в 2014 г. развивать сотрудничество с вузами)

Считают полезным/необходимым для компании участвовать в...	
организации/расширении производственных практик, стажировок	67
разработке профессиональных стандартов совместно с другими работодателями и учреждениями профобразования	24
организации непосредственно на предприятии программ обучения совместно с образовательными учреждениями	25
организации программ прикладного бакалавриата	21
работе коллегиальных органов управления образовательных учреждений	12

В каждой четвертой компании, где есть интерес к сотрудничеству с вузами, руководитель считает полезным участие в таком сетевом сотрудничестве с другими компаниями и вузами, как разработка профессиональных стандартов.

Минимальным оказался интерес работодателей к прямому управлению и прямому вмешательству в политику образовательных учреждений: лишь 12% руководителей компаний, проявляющих интерес к развитию сотрудничества с вузами, хотели бы иметь возможность участвовать в работе коллегиальных органов управления какого-либо вуза.

⁴ По данным текущего опроса невозможно судить о причинах, по которым у значительной группы компаний запрос на такого рода сотрудничество не претворился в реальные шаги. Факторы, сдерживающие развитие этой формы сотрудничества компаний с образовательными учреждениями, — предмет дальнейших исследований.

Interaction between Russian Business and Higher Education System through Employers' Eyes
Prepared on the Basis of Information Obtained by Levada Center: A 2013 Survey

Natalia Bondarenko

Senior Research Fellow, Levada Center. Address: Levada Center, 17 Nikolskaya str., Moscow, 109012, Russian Federation. E-mail: nvb25@rambler.ru

Authors

This paper continues the article on the relationship between higher school and business in Russia published in Journal of Educational Studies magazine last year (2013, no 1, pp. 174–182). Annual national surveys among CEOs conducted under the NRU HSE MEMO Project (Monitoring Education Markets and Organizations) allow to compare statistical data on cooperation between business and higher education institutions obtained in 2013 and in 2011. The surveys involve small, medium and large business CEOs in six key economic sectors: industry, communications (excluding postal services), construction, trade, transport, business services. The surveyors analyze the nature of interaction between businessmen and recent graduates from higher education institutions (how demanded young specialists are and how satisfied businessmen are with their professional qualifications) and collaboration of business with higher professional education institutions (actual levels and forms of collaboration, prospective levels and areas of collaboration for the nearest future). It has been found out that graduates are employed more and more often after the 2008–2009 recession. Graduates keep being most demanded in industry, communications and business services, while demand for them in trade is the lowest one. Company CEOs are mostly satisfied with professional qualifications of recent graduates; however, they complain graduates lack decision-making capacity, proactivity, planning and time-management skills, i. e. autonomy in work. Company CEOs also believe graduates lack communication skills (working in a team, establishing contact with customers). The paper provides results of a cross-country study comparing employer satisfaction with young specialists and company requirements for their professional qualifications in terms of higher education systems of Russia and Great Britain.

Abstract

higher education and business, graduate employment, professional skills, behavioral skills, “customized” specialists.

Key words